



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

**Resolução com Justa Causa por parte do  
Trabalhador no Contrato de Trabalho Desportivo**

**Inês dos Reis Rodrigues**

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2019

**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**Resolução com Justa Causa por parte do  
Trabalhador no Contrato de Trabalho Desportivo**

**Inês dos Reis Rodrigues**

Dissertação de Mestrado apresentada à Universidade Católica Portuguesa - Centro Regional do Porto, para obtenção do grau de Mestre em Direito do Trabalho, sob a orientação do Professor Doutor Armando Manuel Triunfante.

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2019

*Ao meu Pai*

*Ao meu Pai, que me apoia  
independentemente e acima de tudo.*

*À minha irmã, que não me deixa desistir.*

*À minha família e amigos.*

*Ao Professor Doutor Armando Triunfante,  
pela atenção, disponibilidade e conselhos  
dispensados.*

*Aos restantes Professores e Colegas que  
contribuíram para que o meu percurso até  
aqui fosse possível.*

*O meu profundo agradecimento a todos.*

## Resumo

O interesse pelo mundo desportivo tem vindo a crescer a diversos níveis, principalmente, devido ao aumento da sua exposição, o que conduziu a que o desporto profissional se tenha tornado numa atividade económica relevante, especialmente o futebol. Esta evolução alterou igualmente o entendimento do desporto, aditando-lhe a vertente de profissão.

Neste sentido, abordamos o contrato de trabalho desportivo, incidindo na sua resolução com justa causa por parte do praticante. Assim, iniciado o nosso percurso na justa causa no âmbito laboral, com incidência na resolução por parte do trabalhador; versamos depois sobre a justa causa no contexto desportivo, onde explicamos o regime e, por fim, o tipo de cessação em causa. Abordamos de forma perfunctória a jurisprudência que consideramos mais ilustrativa neste âmbito e terminamos com as últimas considerações que retiramos sobre esta questão.

**Palavras-chave:** *resolução; justa causa; trabalhador; praticante desportivo; contrato de trabalho; Direito Desportivo; futebol.*

## Abstract

Interest in the sports' world has been growing at various levels, mainly due to the increase in its exposure, which has led to professional sports becoming a relevant economic activity, especially soccer. This development has also changed the understanding of sport, adding the feature of profession.

In this sense, we approach the sports' employment contract, focusing on its resolution with just cause by the practitioner. Thus, we begin our journey in the just cause in the labor scope, focusing on the resolution by the worker; after, we turn to the just cause in the sports context, where we explain the regime and, finally, the type of termination in question. We have perfunctorily dealt with the jurisprudence which we consider to be most illustrative in this context and conclude with the last considerations that we draw on this question.

**Keywords:** *termination; just cause; worker; sports practitioner; employment contract; Sports Law; soccer.*

# Índice

Lista de Siglas e Abreviaturas .....	6
1. Introdução .....	8
2. Justa Causa no âmbito laboral .....	10
2.1. Procedimento para a resolução com Justa Causa.....	14
3. Noção de Justa Causa no âmbito desportivo .....	17
3.1. Notas introdutórias .....	17
3.2. Regime do Contrato de Trabalho Desportivo .....	20
4. Análise de Jurisprudência .....	30
5. Conclusão.....	36
6. Bibliografia .....	37
6.1. Outras Fontes .....	42

## Lista de Siglas e Abreviaturas

<b>AA.VV.</b>	– Vários Autores
<b>Ac.</b>	– Acórdão
<b>al.</b>	– Alínea
<b>art.</b>	– Artigo
<b>art.s</b>	– Artigos
<b>CC</b>	– Código Civil
<b>CCT</b>	– Contrato Coletivo de Trabalho
<b>CDFUE</b>	– Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
<b>CEJ</b>	– Centro de Estudos Judiciários
<b>cfr.</b>	– Confrontar
<b>consult.</b>	– Consultado
<b>coord.</b>	– Coordenação
<b>CPT</b>	– Código de Processo de Trabalho
<b>CRP</b>	– Constituição da República Portuguesa
<b>CT</b>	– Código de Trabalho
<b>DL</b>	– Decreto-lei
<b>e.g</b>	– <i>Exempli gratia</i>
<b>et al.</b>	– <i>Et alii</i>
<b>FDUC</b>	– Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra
<b>FDUCP</b>	– Faculdade de Direito da Universidade de Católica Portuguesa
<b>FIFA</b>	– <i>Fédération Internationale de Football Association</i>
<b>FPF</b>	– Federação Portuguesa de Futebol
<b>i.e</b>	– <i>Id est</i>
<b>IDET</b>	– Instituto de Direito das Empresas e de Trabalho
<b>IRCT</b>	– Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
<b>LBADF</b>	– Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto
<b>LBSD</b>	– Lei de Bases do Sistema Desportivo
<b>LCTD</b>	– Lei do Contrato de Trabalho Desportivo
<b>LPFP</b>	– Liga Portuguesa de Futebol Profissional
<b>LTAD</b>	– Lei do Tribunal Arbitral do Desporto
<b>n.º</b>	– Número

<b>n.ºs</b>	– Números
<b>Ob. cit.</b>	– Obra citada
<b>p.</b>	– Página
<b>pp.</b>	– Páginas
<b>Proc.</b>	– Processo
<b>QL</b>	– Questões Laborais
<b>RCLPPF</b>	– Regulamento de Competições da Liga Portuguesa de Futebol Profissional
<b>RDES</b>	– Revista de Direito e de Estudos Sociais
<b>Rec.</b>	– Recurso
<b>REJT</b>	– Regulamento relativo ao estatuto e a transferência dos jogadores
<b>RJCTD</b>	– Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo
<b>RJDE</b>	– <i>Revista Jurídica de Deporte y Entretenimiento</i>
<b>RSTJ</b>	– Regulamento sobre o <i>status</i> e a transferência de jogadores
<b>SAD</b>	– Sociedade Anónima Desportiva
<b>SCP</b>	– Sporting Clube de Portugal
<b>SJPF</b>	– Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol
<b>ss.</b>	– Seguintes
<b>STJ</b>	– Supremo Tribunal de Justiça
<b>TAD</b>	– Tribunal Arbitral do Desporto
<b>TAS</b>	– <i>Tribunal Arbitral du Sport</i>
<b>TJUE</b>	– Tribunal de Justiça da União Europeia
<b>Trad.</b>	– Tradução
<b>TRG</b>	– Tribunal da Relação de Guimarães
<b>TRP</b>	– Tribunal da Relação do Porto
<b>UC</b>	– Universidade de Coimbra
<b>UCP</b>	– Universidade Católica Portuguesa
<b>UE</b>	– União Europeia
<b>UEFA</b>	– <i>Union of European Football Associations</i>
<b>UNL</b>	– Universidade Nova de Lisboa
<b>Vol.</b>	– Volume



# 1. Introdução

“[É] inegável que o desporto pauta a vida quotidiana do planeta, enquanto fenómeno quase omnipresente, para os que o praticam (e são bastantes), para os que a ele assistem (e são muitos) e para os que dele falam (e são quase todos)”<sup>1</sup>.

O interesse pelo mundo desportivo tem vindo a crescer, tanto a nível europeu como internacional, muito devido ao aumento da sua exposição. Contudo, não é um campo recente. Nas palavras de LEAL AMADO, “o surgimento do desporto moderno constituiu um processo que, de algum modo, se foi desenvolvendo na sombra da formação do Direito do Trabalho”<sup>2</sup>.

Atualmente, o desporto profissional que temos “traduz-se numa atividade económica de considerável relevo”<sup>3</sup>, tendo mais significado no mundo futebolístico, por este ser dos desportos mais praticados e por ser aquele que mais envolvimento tem em todos os aspetos. O desportista profissional é hoje considerado um trabalhador por conta de outrem, não havendo discordâncias acerca disto<sup>4</sup>. O desporto deixou de ser visto apenas como lazer ou atividade de tempo livre e passou a ser um trabalho, com destaque no Direito e na sociedade<sup>5</sup>.

O contrato de trabalho é tido como “uma fonte legítima de limitações aos direitos fundamentais”, e a questão que se coloca é “até onde pode ir a subordinação do trabalhador,

---

<sup>1</sup> LEAL AMADO, 2017, p. 9. Para UMBERTO ECO, as três instâncias constitutivas do desporto são: “*o desporto na primeira pessoa*, praticado pelo desportista, *o desporto ao quadrado*, enquanto espetáculo observado pelo público «voyeurista», e *o desporto ao cubo*, enquanto discurso sobre o espetáculo desportivo”, *apud idem*.

<sup>2</sup> LEAL AMADO, 2017, p. 10. Para ALEXANDRA PESSANHA, o “ordenamento desportivo é um ordenamento jurídico originário e exclusivo. Originário porque de formação espontânea, o que faz dele um fenómeno social juridicamente relevante; exclusivo enquanto fonte de qualificação das relações, dos factos e da atividade desportiva, o que não exclui a possível qualificação por outra fonte normativa”, *apud MEIRIM*, 2001, p. 381.

<sup>3</sup> LEAL AMADO, 2017, p. 10. Estudos demonstram que a “economia do desporto profissional (efectuados, com especial incidência, nos Estados Unidos da América) têm, na sua grande maioria, vincado que o *sports business* constitui uma actividade económica que apresenta alguns traços peculiares, que possui uma lógica própria, algo distinta da lógica empresarial típica dos demais sectores de actividade”. É, portanto, uma indústria desportiva em que, apesar das várias medidas para combater as desigualdades económicas entre clubes, “o dinheiro fala mais alto”. Porém, “o produto explorado pelas empresas que aí operam – o espetáculo desportivo – resulta, necessariamente, de uma produção conjunta: [a SAD] é uma empresa condenada a produzir conjuntamente com um concorrente”. E é isto que leva o público a consumir o *produto*, que leva o público a ir ou a assistir ao espetáculo e a torcer pela sua equipa. “É deste jogo de ilusão/desilusão (alguns dirão: de alienação) que vive o espetáculo desportivo, é esta «deliciosa expectativa», é este «núcleo fascinante», é esta «doce tensão», é este «factor sonho» que o alimenta. E é também isto que explica que o espetáculo desportivo, e não o circo, seja hoje o maior espetáculo do mundo”, LEAL AMADO, 2005, pp. 156-159. Já em 1986 existia esta percepção, BERRY, GOULD IV e STAUDOHAR, entendiam que “o produto é o entretenimento, mas de uma variedade especial. É declarado um vencedor e é identificado um vencido, porém estes são, em diversos aspetos, ilusões, já que todos os participantes serão vencedores no que realmente importa: *in the pocketbook*”, AA.VV, *Labor Relations in Professional Sports*, Auburn House Publishing Company, 1986, p. 2, trad. nossa.

<sup>4</sup> LEAL AMADO, 2017, p. 11.

<sup>5</sup> “O desporto deixou de ser encarado com um *hobby*, como uma actividade privada e meramente lúdica, para passar a ocupar um lugar de actividade de interesse público, pois contribui para a formação e o bem estar físico e psíquico dos cidadãos”, AA.VV., 2002, p. 47.

que obviamente não pode deixar de ser protegido quando as limitações aos seus direitos sejam injustificadas ou desrazoáveis”<sup>6</sup>.

Há dois princípios fundamentais presentes no Direito de Trabalho, o princípio da liberdade de desvinculação e o princípio da estabilidade ou da segurança no emprego, que “requerem que o trabalhador se possa desvincular unilateralmente do contrato”<sup>7</sup>. Ambos são importantes e necessários quando tratamos da cessação do contrato de trabalho. E esta é, atualmente, uma das questões com progressiva relevância prática e um dos aspetos mais discutidos a nível jurisprudencial. O tipo de cessação de que tratamos vai ao encontro do conceito de justa causa, pelo que abordamos o que a caracteriza e a forma como esta pode conduzir à extinção do contrato<sup>8</sup>.

Como é sabido, o nosso país tem uma forte relação com o futebol, onde a paixão é vivida como “uma forma de amor tribal”, pois, “desperta emoções, por vezes irracionais, que atravessam a fronteira entre o amor tribal e o fanatismo. E é esta tensão entre amor e fanatismo, que implica pertença a um clube e simultaneamente de rivalidade com outros grupos”<sup>9</sup>. Nesse sentido, é notório, no quotidiano dos *media* portugueses, a relevância dos contratos de trabalho dos praticantes desportivos, especialmente no que toca a transferências e cláusulas de rescisão.

Este é, também, o domínio da nossa investigação. Assim, importa, aqui, delimitar (ainda mais) esta questão: não só nos movemos no campo da cessação com justa causa do contrato de trabalho desportivo, como caminhamos no domínio dessa cessação por parte do praticante desportivo.

O nosso trabalho compõe-se, então, por quatro partes. Num primeiro ponto, discorreremos sobre a justa causa no âmbito laboral, com incidência na resolução por parte do trabalhador. Num segundo momento, versamos sobre a justa causa no contexto desportivo, onde explicamos o regime e, por fim, o tipo de cessação em causa. De seguida, abordamos brevemente a jurisprudência que consideramos mais ilustrativa neste âmbito.

Por último, dispomos as nossas considerações finais sobre esta questão.

---

<sup>6</sup> ABRANTES, 2005, p. 185.

<sup>7</sup> MENEZES CORDEIRO, 1997, p. 853.

<sup>8</sup> O essencial deste conceito é a “impossibilidade prática e imediata da subsistência da relação de trabalho”, VASCONCELOS, 2002, p. 208.

<sup>9</sup> De acordo com um estudo feito na UC, DIÁRIO DE NOTÍCIAS/LUSA, *Paixão pelo futebol é "uma forma de amor tribal", conclui estudo*, 20/03/2017, <https://www.dn.pt/sociedade/interior/paixao-pelo-futebol-e-uma-forma-de-amor-tribal-conclui-estudo-5735943.html>, consult. 21/02/2019.

## 2. Justa Causa no âmbito laboral

O CT, no seu art. 338.º e ss., inicia o Capítulo VII com o título de Cessação de Contrato de Trabalho, começando por expor algumas disposições gerais, nomeadamente, a proibição de “despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos”. Esta norma está em concordância com o exposto no art. 53.º da CRP, que consagra a segurança no emprego aos trabalhadores, proibindo, por isso, os despedimentos sem justa causa, tanto por motivos políticos como ideológicos<sup>10</sup>. Também a nível europeu existe um entendimento semelhante, presente no art. 30.º da CDFUE.

DIOGO MARECOS diz-nos que aquela norma constitucional “só proíbe os despedimentos sem justa causa, arbitrários, discricionários, ou seja, *ad nuntum*, sem razão suficiente e socialmente adequada”<sup>11</sup>. No nosso ordenamento é apenas admitido ao empregador o despedimento com justa causa objetiva ou subjetiva, sendo a primeira “por razões ligadas à empresa, ou seja, à organização produtiva”<sup>12</sup>, e, assentando a segunda, “num comportamento imputável, a título de culpa, ao trabalhador”<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> Nas palavras de GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, “[e]m face da Constituição, os empregadores perderam a liberdade de despedir e de dispor dos empregos [...], além de não poderem recorrer ao *lock-out* como meio de combate contra os trabalhadores (art. 57º); [...] perderam o domínio absoluto do espaço e dos locais de trabalho, não podendo impedir o exercício de actividades sindicais (art. 55º-2/d); [e] têm o seu poder de gestão comprimido pela fiscalização e pelo controlo dos trabalhadores (art. 54º-5/b)”, GOMES CANOTILHO, VITAL MOREIRA, 2007, p. 705. Este artigo apresenta o princípio constitucional da segurança no emprego e “é um dos pilares do “princípio da protecção do trabalhador”, ainda que o seu grau de intensidade possa variar, quer em função de razões de política de emprego, quer em função da maior ou menor necessidade de protecção de determinadas categorias de trabalhadores”, DRAY, 2015, p. 798.

<sup>11</sup> MARECOS, 2017, p. 902. Para GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, o “significado desta garantia é evidente, traduzindo-se na *negação* clara do direito ao despedimento livre ou discricionário por parte dos empregadores, em geral, que assim deixam de dispor das relações de trabalho. Uma vez obtido um emprego, o trabalhador tem direito a mantê-lo, salvo justa causa, não podendo a entidade empregadora pôr-lhe fim por sua livre vontade”, GOMES CANOTILHO, VITAL MOREIRA, 2007, p. 707. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES realça que uma “proibição constitucional pode não ser bastante para impedir que, no domínio dos factos, se produzam efeitos práticos de certos actos antijurídicos – como a destruição da vida ou do bom nome de uma pessoa, ou a violação da intimidade da sua vida privada –, restando apenas, como consequência de tais violações, os mecanismos da responsabilidade civil e criminal”, MONTEIRO FERNANDES, 2010, p. 228.

<sup>12</sup> MARECOS, 2017, p. 902. Presentes nos artigos 359.º e ss., 367.º e ss. e 373.º e ss.

<sup>13</sup> *Idem*. Presente no art. 351.º e ss. LEAL AMADO expõe que em sede de despedimento por causas subjetivas, “o nosso sistema de tutela da segurança no emprego vem assentando, há vários anos, num bem conhecido tripé: i) Em primeiro lugar, na exigência de *motivação* do despedimento, sendo desde logo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos” – proibição consagrada no art. 53.º da CRP como já referido –, “ii) Em segundo lugar, na *processualização* do despedimento, sendo que a inexistência ou a nulidade do processo disciplinar determinam a ilicitude do despedimento que, apesar disso, tenha sido proferido pela entidade empregadora; iii) Em terceiro lugar, na técnica sancionatória do despedimento *contra legem*, designadamente através da aquisição da ideia de *invalidade* do despedimento, implicando, entre outras consequências, o direito à reintegração do trabalhador ilicitamente despedido”, LEAL AMADO, 2004, p. 283. Em 1981, já se considerava a justa causa como um “comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”, CORREIA, 1981, p. 296.

O regime da cessação do contrato de trabalho é pautado pela sua imperatividade<sup>14</sup>, presente no art. 339.º do CT, não podendo ser afastado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato de trabalho. Contudo, se analisarmos os n.º 2 e 3 deste preceito, vemos que é possível em determinadas matérias existir modificações, e, por isso, será importante referir o art. 3.º, n.º 5, que trata das relações entre fontes de regulação e consagra que “sempre que uma norma legal reguladora de contrato de trabalho determine que a mesma possa ser afastada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho entende-se que o não pode ser por contrato de trabalho”<sup>15</sup>.

Hoje, temos presente no art. 340.º as modalidades de cessação do contrato de trabalho, em que encontramos na sua al. g) a resolução pelo trabalhador, estando o seu regime presente no art. 394.º e ss<sup>16</sup>.

Não podemos deixar de referir que a resolução não se confunde com a denúncia, porque a primeira “pressupõe a verificação de um facto superveniente, que frustra as legítimas expectativas da parte que o invoca para fundamentar a cessação do contrato”<sup>17</sup>, enquanto que a segunda é livre.

O núcleo essencial da justa causa baseia-se numa “situação de impossibilidade para o trabalhador de manutenção do vínculo laboral criada pelo comportamento culposos do empregador ou pela verificação de determinadas circunstâncias”<sup>18</sup>. Assim, temos que ter em consideração “dois pressupostos da determinação da justa causa nestas situações: a) a exigência

---

<sup>14</sup> De acordo com ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES o carácter imperativo deste regime é um dos traços semelhantes com o da lei anterior, que admite “ajustamentos ou modificações em pontos taxativamente indicados (critérios de cálculo e valores de indemnizações, prazos de procedimento e de aviso prévio)”, MONTEIRO FERNANDES, 2004, p. 197.

<sup>15</sup> MARECOS, 2017, p. 903. O artigo 3.º, n.º 5, refere que, nesses casos, haverá que entender que tais preceitos, sendo (por indicação expressa) derogáveis por IRCT, não o serão por contrato individual. A questão que se coloca é a de saber se a imperatividade perante o contrato individual é uma imperatividade absoluta ou relativa, *i.e.*, se o contrato poderia regular validamente as matérias em questão, desde que em sentido mais favorável ao trabalhador. Tendemos a concordar com Milena Rouxinol, afirmando que esta deveria ser vista como uma imperatividade relativa, ROUXINOL, Milena, 2013, p. 175.

<sup>16</sup> No nosso ordenamento, “a liberdade de rompimento do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador era já assegurada no Código de Seabra [...], excepto se o contrato fosse a termo, caso que apenas era admitida a cessação antecipada mediante justa causa”, PALMA RAMALHO, 2016, p. 938. “A cessação por iniciativa do trabalhador (o chamado *despedimento indirecto*, prevista no art. 340.º, al. g) e desenvolvida no art. 394.º, ambos do CT) configura um direito potestativo do trabalhador, de por acto receptício proceder à desvinculação contratual”, QUINTAS, Paula, QUINTAS, Helder, 2010, p. 171. O nosso ordenamento prevê também a “rescisão tácita do contrato de trabalho: o abandono”, art. 403.º, GOMES, 2003, p. 142.

<sup>17</sup> AA.VV., 2008, p. 799. Em relação ao efeito extintivo da resolução, este “só se verifica em relação ao futuro; a resolução não tem eficácia retroactiva, só produzindo efeitos *ex nunc*”, ROMANO MARTINEZ, 2015, p. 481.

<sup>18</sup> AA.VV., 2008, p. 801. Nas palavras de JÚLIO GOMES a “vontade do trabalhador de rescindir o contrato deve ser uma vontade séria, inequívoca, e bem formada”, GOMES, 2003, p. 138. Hoje, tanto a doutrina como a jurisprudência “são unânimes no sentido de estender à resolução do trabalhador a exigência de “impossibilidade prática” ou “inexigibilidade” – embora pressentindo que essa extensão não poderia ser plena”, tratando-se assim de “um “menor nível de exigência”, na verificação dessa inexigibilidade, ou mesmo de “um conteúdo e natureza substancialmente diversos” da justa causa invocável pelo trabalhador”, MONTEIRO FERNANDES, 2018, p. 248.

da salvaguarda da segurança do emprego não se aplica ao trabalhador (quanto a ele, perfila-se apenas o imperativo *pacta sunt servanda*); b) a resolução do contrato pelo trabalhador não tem, praticamente, alternativa face a situações graves de incumprimento, ao passo que o empregador tem ao seu dispor a escala das sanções disciplinares conservatórias”<sup>19</sup>.

O art. 394.º, n.º 2 apresenta situações possíveis de serem entendidas como justa causa subjetiva, *i.e.*, “imputáveis a título de culpa ao empregador”<sup>20</sup>, sendo apenas exemplificativas, como nos indica a expressão *nomeadamente*<sup>21</sup>, enquanto que, no n.º 3, está consagrado outro tipo de circunstâncias – a justa causa objetiva –, nas respetivas alíneas a, b, c e d<sup>22</sup>. O número seguinte dispõe que a justa causa será, com as necessárias adaptações, apreciada de acordo com o art. 351.º, n.º 3, relativo à noção de justa causa de despedimento.

ALBINO BAPTISTA alerta que, em relação à apreciação da justa causa, “nunca poderá ser esquecido que enquanto o empregador dispõe de sanções intermédias para censurar um determinado comportamento, o trabalhador lesado nos seus direitos não tem modos de reação alternativos à rescisão (ou executa o contrato ou rescinde)”, e, por isso, o rigor “com que se

---

<sup>19</sup> MONTEIRO FERNANDES, 2018, pp. 248-249.

<sup>20</sup> MARECOS, 2017, p. 1097. JÚLIO GOMES diz-nos que no caso de falta de pagamento, presente na al. a) do n.º 2, “poderá ter-se por abusiva a rescisão de um trabalhador baseada num atraso esporádico e breve de pagamento da retribuição quando tal atraso não causou qualquer prejuízo ou só um prejuízo de pequena monta ao trabalhador e a rescisão imediata é susceptível de provocar um prejuízo muito sério ao empregador”, em contrapartida, e como referido anteriormente (*vide* nota de rodapé 18), “poderá relacionar-se a ideia de inexigibilidade com a perda de confiança do trabalhador na capacidade e/ou vontade do empregador para cumprir pontualmente o contrato e, muito particularmente, a sua obrigação principal, a de pagar a retribuição”, GOMES, 2003, p. 160.

<sup>21</sup> Podemos constatar a evolução legislativa acerca deste tipo de cessação quando, em 1983, ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES refere que “a lei não só omite um conceito geral de justa causa, como inclui uma enumeração *taxativa* das situações suscetíveis de tal relevância (...), é bem certo que a grande variedade de hipóteses possíveis transcende inevitavelmente a capacidade de previsão demonstrada pelo legislador, podendo colocar o trabalhador em circunstâncias difíceis para romper expeditamente o contrato, quando seria justa e correcta tal possibilidade”, MONTEIRO FERNANDES, 1983, pp. 399-400. Na mesma linha, ANTÓNIO JORGE DA MOTTA VEIGA, em 1995, referindo que “todos estes grupos de factos invocáveis pelo trabalhador como justas causas de rescisão do contrato têm natureza *taxativa* e não exemplificativa, ao contrário do que sucede com os fundamentos de justa causa alegados pela entidade patronal”, mas, já com a indicação de que, relativamente à entidade empregadora não tínhamos a mesma solução, MOTTA VEIGA, 1995, p. 562.

<sup>22</sup> JOANA VASCONCELOS refere que “[s]ão diversas entre si as situações que os n.ºs 2 e 3 do presente preceito qualificam como justa causa de resolução: as primeiras supõem sempre um comportamento culposos do empregador, sendo apenas exemplificativamente enumeradas; as segundas, com origem variada (atuações legítimas do empregador, incumprimento não culposos por este da obrigação retributiva, necessidade de o trabalhador cumprir obrigações legais), têm em comum o impedirem a normal prossecução do programa contratual pelo trabalhador”, AA.VV., 2017, p. 900. Portanto, a justa causa objetiva não supõe culpa do empregador, ao contrário da subjetiva, isto é, “não obstante não existir qualquer culpa do empregador, o trabalhador vê-se colocado numa posição em que é tida por inexigível a continuidade ao serviço do empregador”, LAMBELHO, GONÇALVES, 2017, p. 327. Contudo, e contrariamente ao n.º 2 do mesmo artigo, as “hipóteses de resolução com base em justa causa objetiva vêm previstas nas três alíneas do n.º 3 do art. 394.º do CT, devendo entender-se que o elenco é *taxativo*”, isto porque, ao não referir nada acerca deste, entende-se que é *taxativo*, ROMANO MARTINEZ, 2017, p. 1062.

aprecia a justa causa invocada pelo empregador não pode ser o mesmo com que se aprecia a justa causa quando invocada pelo trabalhador”<sup>23</sup>.

MARIA do ROSÁRIO da PALMA RAMALHO, sobre a verificação da justa causa de resolução por iniciativa do trabalhador, refere que a “jurisprudência tem acentuado a necessidade da presença de três requisitos para que se configure uma situação de justa causa subjetiva para a resolução do contrato: i) Um requisito objetivo, que é o comportamento do empregador, violador dos direitos e garantias do trabalhador; ii) Um requisito subjetivo, que é a atribuição desse comportamento ao empregador a título de culpa (...); iii) Um terceiro requisito, que relaciona aquele comportamento com o vínculo laboral, no sentido de tornar “imediate e praticamente impossível” para o trabalhador a subsistência desse vínculo”<sup>24</sup>.

Por fim, o n.º 5, que se refere a uma das mais recorrentes formas de justa causa, estipula que é “culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo”<sup>25</sup>, remetendo para o n.º 2 do art. 395.º, que estabelece, neste caso, o “prazo para resolução conta-se a partir do termo do período de 60 dias ou da declaração do empregador”.

Havendo justa causa com fundamento no n.º 2 do art. 394.º, o art. 396.º, n.º 1 consagra que

*o trabalhador tem direito a indemnização, a determinar entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau da ilicitude do comportamento do empregador, não podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.*

Esta indemnização é “atribuída ao trabalhador unicamente em caso de resolução com “justa causa subjetiva”, baseada nos “factos previstos no n.º 2 do artigo 394.º”<sup>26</sup>. Geralmente, a resolução com causas objetivas, não gera nenhuma pretensão indemnizatória para o trabalhador<sup>27</sup>.

---

<sup>23</sup> BAPTISTA, 2006, pp. 26-27.

<sup>24</sup> PALMA RAMALHO, 2016, pp. 942-943.

<sup>25</sup> Para DIOGO MARECOS “o legislador consagrou uma presunção inilidível, ou seja, que não pode ser afastada mediante prova em contrário, cfr. n.º 2 do art. 350.º do Código Civil”. A forma escrita pode ser feita por documento eletrónico, MARECOS, 2017, p. 1099. No mesmo sentido, os “tribunais têm encarado esta norma como a consagração de uma presunção de culpa do empregador, uma presunção “reforçada” em relação à que se estabelece no art. 799.º do Código Civil e que é (esta última) uma presunção *iuris tantum*. Assim, numa linha lógica perfeitamente clara, tem-se entendido que se trata de uma “presunção inilidível”, ou seja, *iuris et de iure*”, MONTEIRO FERNANDES, 2018, p. 253.

<sup>26</sup> AA.VV., 2017, p. 907.

<sup>27</sup> E quando gera, aplica-se o art. 366.º do despedimento coletivo e não este, “por estar em causa uma atuação lícita do empregador”, *idem*.

De acordo com a última parte deste número, o legislador pretendeu “garantir alguma protecção aos trabalhadores que se encontram nas empresas há menos tempo”<sup>28</sup>. Relativamente ao valor da indemnização<sup>29</sup>, este “*pode ser superior ao que resultaria da aplicação do n.º 1 sempre que o trabalhador sofra danos patrimoniais e não patrimoniais de montante mais elevado*”. Em 2018<sup>30</sup>, aditou-se o n.º 5, que veio esclarecer que no “*caso de resolução do contrato com o fundamento previsto na alínea d) do n.º 3 do artigo 394.º, o trabalhador tem direito a compensação calculada nos termos do artigo 366.º*”<sup>31</sup>.

Por último, se houver resolução ilícita por parte do trabalhador, o empregador tem direito a indemnização pelos prejuízos causados, art. 399.<sup>32</sup> O trabalhador terá, assim, que indemnizar o empregador, podendo por vezes, ocorrer, um prejuízo superior ao montante calculado nos termos do art. 401.º, e, se provado esse prejuízo, o empregador terá direito ao valor correspondente<sup>33</sup>.

## 2.1. Procedimento para a resolução com Justa Causa

O art. 395.º, n.º 1, diz respeito aos n.ºs 2 e 3 do art. 394.º, segundo o qual “para que o trabalhador possa licitamente resolver o contrato de trabalho com justa causa, terá de iniciar um procedimento, o qual se consubstancia na comunicação ao empregador da resolução, por

---

<sup>28</sup> MARECOS, 2017, p. 1102.

<sup>29</sup> Em jeito de resumo, pelas palavras de ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, o “valor desta é calculado de harmonia com os parâmetros estabelecidos para o despedimento ilícito: trata-se de compensar os prejuízos patrimoniais e não patrimoniais sofridos pelo trabalhador, dentro de uma faixa pré-definida: entre quinze e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade (art. 396.º). O empregador é, assim, considerado responsável pela cessação do contrato”. MONTEIRO FERNANDES, 2017, p. 551. Nos contratos a termo, o valor da indemnização não pode ser inferior ao das retribuições vincendas, como consta no n.º 4.

<sup>30</sup> Através da Lei n.º 14/2018, de 19 de março.

<sup>31</sup> Em regra, quando a resolução se baseia em justa causa objetiva, “nos termos gerais, não confere ao trabalhador o direito a perceber uma compensação (art. 396.º, n.º 1, do CT, a *contrario*). Todavia, no caso de a resolução se fundar na mudança de local de trabalho (art. 194.º, n.º 5, do CT) a indemnização é devida, apesar de a justa causa ser objetiva”; e com a introdução do n.º 5, também há o direito a compensação nos termos do art. 366.º, ROMANO MARTINEZ, 2017, pp. 1063-1064.

<sup>32</sup> “O presente preceito esclarece, antes de mais, que a prova dos factos que alicerçam a justa causa e que indiciam a situação de inexigibilidade de prossecução da relação laboral que constitui o seu núcleo essencial (excetuada, sendo o caso, a culpa do empregador, que se presume, nos termos gerais do artigo 799.º, n.º 1, do CC), cabe ao trabalhador, o qual suporta, por isso, as consequências da sua eventual insuficiência”, AA.VV., 2017, p. 912.

<sup>33</sup> “As situações que consubstanciam uma resolução ilícita do contrato de trabalho pelo trabalhador são a postergação de um requisito procedimental, cfr. n.º 1 do artigo 395.º, cujo vício não tenha sido corrigido até ao termo do prazo para apresentar a contestação, cfr. n.º 4 do artigo 398.º, e a inexistência de justa causa (incluindo os casos em que esta simplesmente não se verificou, como os outros em que o trabalhador não logrou prová-la)”, MARECOS, 2017, p. 1112.

escrito, dentro do prazo de 30 dias, após o conhecimento dos factos”<sup>34/35</sup>. Todavia, se estiver em causa a al. a) do n.º 3 do art. 394.º, a comunicação deve ser feita logo que possível<sup>36</sup>.

O empregador poder exigir que a assinatura da comunicação da resolução seja reconhecida presencialmente no notário, num período não superior a 60 dias entre a data do reconhecimento e a da cessação do contrato (art. 395.º, n.º 4). Ultrapassando os 60 dias, “renasce o direito de arrependimento, podendo o trabalhador revogar a resolução, ainda que a própria (...) tenha sido objecto de reconhecimento notarial presencial”<sup>37</sup>. A revogação em causa está presente no art.º 397.º, n.º 1, que “admit[e] todavia que a mesma seja excluída, através do reconhecimento presencial da assinatura deste (...). Mais impõe que a tal revogação se faça mediante “comunicação escrita dirigida” ao empregador e fixa o prazo para o seu exercício, bem como o respetivo *dies a quo*”<sup>38</sup>. Não quer, por isso, dizer que, se houver recusa por parte do trabalhador em cumprir esse reconhecimento, a resolução se torna ilícita<sup>39</sup>, “[q]uanto muito, não cumprindo o trabalhador a exigência do empregador, incorre em responsabilidade disciplinar, podendo o empregador instaurar-lhe um procedimento disciplinar, cfr. artigo 98.º,

---

<sup>34</sup> *Ibidem*, p. 1098. “Em ambas os casos de justa causa (por falta grave do empregador ou por facto impeditivo do trabalhador), a declaração de resolução do contrato deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, nos trinta dias subsequentes à data do conhecimento desses factos pelo trabalhador” (art. 395.º, n.º 1), LOBO XAVIER, 2018, p. 894.

<sup>35</sup> “A observância pelo trabalhador dos requisitos de natureza procedimental previstos no n.º 1 do presente preceito – forma escrita, indicação sucinta dos factos que em seu entender são de molde a constituir justa causa (e não mera reprodução ou remissão genérica para uma qualquer alínea do n.º 2 do art. 394.º) e prazo – constitui condição de licitude da resolução, pois dela depende a atendibilidade dos factos invocados para justificar a imediata cessação do contrato”, AA.VV., 2017, p. 903. Concordamos com DAVID FALCÃO quando refere que se o trabalhador não o fizer “dentro dos 30 dias referidos, mas subsistir a situação de incumprimento no pagamento da retribuição, ainda assim o trabalhador pode exercer o direito de resolução, já que o prazo de caducidade de 30 dias previsto, desta feita, no artigo 395.º n.º 1 só deve iniciar-se quando cessar a situação ilícita que assumia gravidade para a sustentação da resolução”, FALCÃO, 2016, p. 274. Um dos problemas que surgem acerca dos prazos prende-se com a diferença entre factos instantâneos e continuados. De acordo com o Ac. do TRP, de 17-11-2014 (disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/11ac68312c6dba1f80257da100418911?OpenDocument>, consult. 10/05/19), os primeiros contam-se a partir do momento do conhecimento da materialidade dos factos (30 dias); nos segundos, se o incumprimento ou a situação ilícita se mantiver, o prazo não se esgota, e, por isso, apenas se inicia “quando for praticado o último ato de violação do contrato, pois o conhecimento da situação ilícita renova-se permanentemente enquanto ela se mantiver”. Contudo, os tribunais têm vindo a reconhecer a existência de factos instantâneos com efeitos duradouros, *i.e.*, a repercussão na esfera do trabalhador prolonga-se. Nestas situações, a jurisprudência tem vindo a defender que, ao agravar-se com a passagem do tempo, o momento em que se atinge um ponto tal de degradação relacional, é o momento em que o trabalhador já tem que estar em condições de perceber/avaliar se quer ou não manter a relação, começando o prazo a contar apenas nesse momento.

<sup>36</sup> “A declaração resolutória deve ser livre, adequadamente formada e vinculada, consistindo numa declaração recetícia, só produzindo efeitos a partir do momento em que possa ser conhecida pelo empregador, sendo a mesma também eficaz se só por sua culpa não foi oportunamente recebida, como consta do art. 224.º, n.º 1 e n.º 2 do CC, respetivamente”, SILVA, 2016, p. 56.

<sup>37</sup> MARECOS, 2017, p. 1101.

<sup>38</sup> AA.VV., 2017, pp. 909-910. ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES diz “[t]ratar-se de obstar à prática ilícita que consiste em o empregador exigir, no momento de admissão do trabalhador, e como condição dela, a entrega de carta de resolução assinada, sem data, reservando-se o mesmo empregador a possibilidade de mais tarde a datar e fazer valer segundo a sua vontade e conveniência”, MONTEIRO FERNANDES, 2017, p. 552. Estando em causa a revogação da resolução, aplica-se o art. 350.º, n.º 2 e 3.

<sup>39</sup> MARECOS, 2017, p. 1101.



e artigo 328.º e segs”<sup>40</sup>. O que acaba por acontecer é a “responsabilidade disciplinar do trabalhador gorar-se, uma vez que a infracção disciplinar prescreve quando cessa o contrato de trabalho”, daí que na prática “o mais comum é o trabalhador comunicar a resolução do contrato de trabalho com efeitos imediatos, como é próprio da natureza da resolução, cfr. n.º 1 do artigo 394.º, pelo que será muito difícil obter-se qualquer consequência pela recusa do trabalhador em reconhecer a sua assinatura”<sup>41</sup>.

Não podemos esquecer que o empregador tem a possibilidade de impugnar a resolução (art. 398.º, n.º 1), podendo o tribunal judicial declarar a ilicitude da resolução<sup>42</sup>. Para isso, a “acção deve ser intentada no prazo de um ano a contar da data da resolução”. O trabalhador pode, também, intentar uma acção judicial contra o empregador, quando, ao resolver o contrato, o empregador não aceite a sua justificação, ou não responder, não procedendo, por isso, ao pagamento da indemnização prevista no art. 396.<sup>o43</sup>.

“Na acção em que for apreciada a ilicitude da resolução, apenas são atendíveis para a justificar os factos constantes da comunicação referida no n.º 1 do artigo 395.º”, ou seja, o trabalhador deve realizar “uma concreta indicação dos factos e circunstâncias que integram a justa causa, ainda que sucinta, concretização essa que é absolutamente necessária para que o tribunal possa sindicá-la a veracidade dos factos invocados”<sup>44</sup>.

Ao haver ilicitude no procedimento, o trabalhador pode corrigir esse vício até ao termo do prazo para contestar, porém, apenas o pode fazer uma vez. Para isso, tem que “dar a conhecer ao tribunal que irá utilizar este regime, requerendo a suspensão da instância, ou seja, a suspensão do processo judicial, até à conclusão da regularização do procedimento de resolução do contrato de trabalho”<sup>45</sup>. Todavia, este regime é “inaplicável quando se trate de factos que eram conhecidos há mais de 30 dias pelo trabalhador”<sup>46</sup>, por força do n.º 1 do art. 395.º.

---

<sup>40</sup> *Idem*.

<sup>41</sup> *Idem*. E, mais uma vez, a forma escrita exigida no n.º 1 pode ser feita por documento eletrónico.

<sup>42</sup> “Prevê-se assim expressamente a possibilidade de o empregador impugnar a resolução operada pelo trabalhador, no que pode ter manifesto interesse se pretender obter o pagamento de uma indemnização pelos prejuízos causados pela ruptura ilícita do contrato”, BAPTISTA, 2006, p. 48.

<sup>43</sup> MARECOS, 2017, p. 1110. Para mais desenvolvimentos acerca da acção de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, MARTINS, 2018, pp. 179-193.

<sup>44</sup> MARECOS, 2017, p. 1110.

<sup>45</sup> *Ibidem*, pp. 1110-1111.

<sup>46</sup> De acordo com o art. 342.º, n.º 1 do CC, “cabe ao trabalhador alegar e provar os factos por si invocados para justificar a resolução do contrato de trabalho”, ou seja, “quando se trate de falta de pagamento pontual de retribuição, incumbe ao trabalhador alegar e provar essa falta, enquanto que cabe, por outro lado, ao empregador provar que a falta de cumprimento da obrigação não procede de culpa sua [...] e provar o pagamento das retribuições ditas em falta”, *ibidem*, p. 1111.

### 3. Noção de Justa Causa no âmbito desportivo

#### 3.1. Notas introdutórias

Considerando tudo o que já referimos até aqui, é fundamental iniciar este capítulo com algumas considerações iniciais acerca do direito desportivo.

A Lei n.º 1/90, de 13 de janeiro (denominada “Lei de Bases do Sistema Desportivo”), já referia no art. 14.º, n.º 4, relativo aos praticantes desportivos<sup>47</sup>, que “[o] regime jurídico contratual dos praticantes desportivos profissionais é definido por diploma próprio, ouvidas as entidades representativas dos interessados e as federações desportivas, tendo em conta a sua especificidade em relação ao regime geral do contrato de trabalho”<sup>48</sup>.

Contudo, apenas em 1995 é que surgiu a Lei n.º 85/95, de 31 de agosto, a primeira lei a tratar do regime jurídico do contrato de trabalho do praticante desportivo em Portugal<sup>49</sup>.

Ao nível europeu<sup>50</sup>, o fenómeno desportivo não passa despercebido, nomeadamente o futebol. Foi devido às competições europeias (e também às internacionais) em que Portugal participa, que a FIFA e a UEFA criaram regulamentos e regras, *maxime*, quanto à igualdade e equidade entre membros. A título de exemplo, o regulamento da FIFA sobre o *status* e a transferência de jogadores (RSTJ), nos arts. 14.º, 15.º e 17.º, apresenta princípios relativos à justa causa que impendem sobre as associações-membro. Consideramos que o mais relevante deste regulamento é a menção de que a existência de justa causa deve ser estabelecida caso a caso, tendo em consideração as circunstâncias do jogador<sup>51</sup>; e a possibilidade de o jogador profissional, que tenha participado em menos de 10% dos jogos oficiais em que o seu clube esteve envolvido, poder rescindir o contrato por justa causa antes da ocorrência do termo<sup>52</sup>. Ao nível nacional, a FPF é o órgão máximo do futebol, composta por “associações constituídas

---

<sup>47</sup> Tal como no regime laboral, existe subordinação jurídica do praticante relativamente à entidade empregadora. O art. 2.º, al. a), *in fine*, do RJCTD confirma esta subordinação, uma vez que a atividade prestada pelo praticante deve ser feita “no âmbito de organização e sob a autoridade e direção desta”.

<sup>48</sup> LEAL AMADO, 2000, p. 44.

<sup>49</sup> Do outro lado do Atlântico, em 1968, ocorreu no México, o Primeiro Congresso Internacional De Direito Desportivo, o que levou a que, em 1970, no mesmo país, tivesse ocorrido a introdução na “Ley Federal del Trabajo”, um capítulo relativo ao vínculo contratual entre o desportista e o seu clube. Na Argentina e no Brasil, também a partir da metade do séx. XX, começou a ser discutida a relação entre o futebolista e o clube, AA.VV., 2006, pp. 140-141, trad. nossa.

<sup>50</sup> Para mais notas sobre o desporto e a União Europeia, *vide* CARVALHO, 2004, Capítulo II, pp. 77-114.

<sup>51</sup> Um dos casos que traduz bem a importância do estabelecimento de justa causa caso a caso é o do TAS 2015/A/3955 e 3956, disponível em <https://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/3955,%203956.pdf>, consult. 02/01/2019.

<sup>52</sup> Disponível em <https://resources.fifa.com/image/upload/regulations-on-the-status-and-transfer-of-players-june-2019.pdf?cloudid=ao68trzk4bbaezlipx9u>, consult. 02/05/2019.

pelas associações regionais de clubes desportivos, que têm a seu cargo a disciplina do futebol e a organização das provas a nível nacional”<sup>53</sup>.

A lei atual sobre o contrato de trabalho desportivo (Lei n.º 54/2017, que revogou a Lei n.º 28/98), no seu art. 3.º, prevê a possibilidade de o regime geral do contrato de trabalho ser aplicável a título subsidiário (art. 9.º do CT), isto é, as regras que são aplicáveis ao contrato de trabalho, são também aqui aplicadas, desde que “*sejam compatíveis com a sua especificidade*”. Porém, as normas presentes nesta lei podem ser adaptadas e desenvolvidas por convenção coletiva de trabalho, desde que estabeleçam um regime mais favorável para os trabalhadores (*i.e.*, praticantes desportivos) e que considerem as especificidades de cada modalidade<sup>54</sup>.

Com o Acórdão *Bosman*<sup>55</sup>, deu-se a confirmação de que se trata, efetivamente, de trabalhadores por conta de outrem e, portanto, existe a elaboração de um contrato de trabalho entre o desportista profissional e a entidade empregadora. Apesar de coloquialmente se falar em “transferências”, “compras”, “vendas”, “cedências”, *inter alia*, não podemos ignorar que os trabalhadores não são propriedade da entidade empregadora ou meras mercadorias, mas pessoas que trabalham, através da prática de desporto, para a entidade empregadora desportiva – que será a SAD –, existindo, entre eles, uma relação de natureza laboral e obrigacional, como em qualquer outra profissão<sup>56</sup>.

A noção de contrato de trabalho desportivo é-nos dada pelo o art. 2.º, al. a), da Lei n.º 54/2017, que se assemelha à noção de contrato de trabalho presente no CT. Temos presente, nesse artigo, os

*três habituais elementos caracterizadores do contrato de trabalho: i) a obrigação, a cargo do trabalhador, de prestação de uma atividade (neste caso, o praticante desportivo, pessoa singular, obriga-se a prestar uma atividade desportiva à contraparte, pessoa singular ou coletiva que promova ou participe em atividades desportivas); ii) a obrigação, a cargo da entidade empregadora, de pagar uma retribuição, contrapartida da atividade prestada ou disponibilizada pelo praticante desportivo; iii) a subordinação jurídica do praticante em*

---

<sup>53</sup> AA.VV., Contrato de Transferência Internacional de Jogadores, in *Estudos de Direito Desportivo*, Almedina, 2002, p. 12.

<sup>54</sup> LEAL AMADO, 2017, pp. 36-37.

<sup>55</sup> “Neste acórdão, o [rectius, TJUE] teve ocasião de se pronunciar sobre a eventual incompatibilidade de duas figuras largamente difundidas nos meios desportivos (as «indenizações de transferências» e as «clausulas de nacionalidade») com determinados preceitos do Tratado de Roma, maxime os respeitantes à livre circulação dos trabalhadores e à proibição de discriminações em razão da nacionalidade”, LEAL AMADO, 2000, p. 46. Este acórdão teve efeitos em Portugal, sobretudo no DL n.º 305/95, nomeadamente, o “fim das “clausulas de nacionalidade”; e o fim das “indenizações de transferência” à escala comunitária (para as transferências interestaduais) não determinou, pelo menos de imediato, a abolição das “indenizações de transferência” à escala nacional (para as transferências intra-estaduais), pois neste último caso tratar-se-ia de “situações puramente internas”, acabando por levar a uma nova realidade, concretizada pela Lei n.º 28/98, LEAL AMADO, 2001, pp. 473-474.

<sup>56</sup> LEAL AMADO, 2017, p. 14.

*relação à entidade empregadora desportiva, pois a atividade prestada deve sê-lo «no âmbito de organização sob a autoridade e direção desta»<sup>57</sup>.*

Todavia, há questões que se levantam e que precisam de ser esclarecidas. Um exemplo é o de saber se todo o praticante desportivo profissional é um trabalhador por conta de outrem. A isto, respondemos negativamente, pois podem existir outros contratos que não o de trabalho, como os contratos de prestação de serviços. Inclusivamente, existem praticantes desportivos profissionais que trabalham por conta própria, sendo trabalhadores autónomos<sup>58</sup>.

Outro problema será a qualificação atribuída a certos contratos, que, frequentemente, são classificados de forma errada pelas partes. Nesta questão, temos que ter em conta o art. 405.º, n.º 1 do CC, que diz respeito à liberdade contratual, não olvidando que esta deverá ser usada dentro dos limites da lei<sup>59</sup>.

É líquido, hoje, que “todo o praticante/trabalhador por conta de outrem é um praticante desportivo profissional”, ou seja, “a prática desportiva realizada ao abrigo de um contrato de trabalho (...) não pode deixar de considerar-se, cremos, uma prática desportiva profissional”<sup>60</sup>. Porém, nos termos do art. 34.º, n.º 1 da LBAFD, o estatuto do praticante é definido em consonância com o fim dominante da sua atividade, sendo que o mesmo artigo nos diz que “o estatuto do praticante desportivo é definido de acordo com o fim dominante da sua atividade, entende-se como profissionais aqueles que exercem a atividade desportiva como profissão exclusiva ou principal”<sup>61</sup>. No n.º 2, a norma indica que o “regime jurídico contratual dos praticantes desportivos profissionais e do contrato de formação desportiva é definido na lei, ouvidas as entidades sindicais representativas dos interessados, tendo em conta a sua especificidade em relação ao regime geral do contrato de trabalho”<sup>62</sup>. Contudo, LEAL AMADO questiona se “não será profissional aquele praticante que faz da atividade desportiva profissão, ainda que secundária, sendo titular de um genuíno contrato de trabalho?”<sup>63</sup>. Cremos que a resposta tem de ser afirmativa. Todavia, a LBAFD dá-nos a entender que aquele que exerce a

---

<sup>57</sup> *Ibidem*, p. 16.

<sup>58</sup> Isto sucede em atividades como o golfe, ténis, *inter alia*; distintamente dos desportos coletivos, nomeadamente, o futebol, basquetebol, andebol, entre outros, *ibidem*, p. 17.

<sup>59</sup> Caso célebre sobre esta questão é o do Acórdão do STJ, de 15 de setembro de 2010 (relator Vasques Dinis), sobre uma atleta profissional, lançadora de disco, que tinha designado, juntamente com a outra parte, o contrato, como sendo o contrato de prestação de serviços, “passando a atleta “recibos verdes” ao beneficiário dos serviços, mas que o tribunal requalificou, considerando-o um autêntico contrato de trabalho”, *ibidem*, p. 18.

<sup>60</sup> LEAL AMADO, 2017, p. 18.

<sup>61</sup> *Idem*.

<sup>62</sup> É possível retirarmos daqui duas ideias: “1) a especificidade do desporto também se faz sentir na relação jurídico-laboral que se estabelece entre praticantes e os empregadores desportivos; e 2) a importância do diálogo social entre aquelas entidades que melhor conhecem a realidade que se pretende regular”, CARNEIRO, *et al.*, 2018, p. 235.

<sup>63</sup> LEAL AMADO, 2017, p. 18.

atividade desportiva tem de o fazer como profissão exclusiva e depender economicamente dessa atividade<sup>64</sup>.

Em último, importa distinguir o contrato de trabalho desportivo do contrato de trabalho do praticante desportivo. Em bom rigor, o segundo é um dos tipos do primeiro; isto, porque podem existir também contratos de trabalho de treinadores desportivos. E no caso de treinadores, ainda não existe um regime jurídico específico, sendo que, na prática, aplica-se, por analogia, o contrato de trabalho desportivo<sup>65</sup>.

### 3.2. Regime do Contrato de Trabalho Desportivo

Importa, aqui, começar por determinar quem tem capacidade para celebrar este tipo de contrato. O art. 5.º da Lei n.º 54/2017, consagra que só “*podem celebrar contratos de trabalho desportivo os menores que hajam completado 16 anos de idade e que reúnam os requisitos exigidos pela lei geral do trabalho*”, devendo este contrato ser “*igualmente subscrito pelo seu representante legal*”. Perante o não cumprimento deste requisito – *i.e.* a subscrição –, o contrato de trabalho desportivo, *ope legis*, é anulável (n.º 3).

Distinto do regime laboral comum<sup>66</sup>, o contrato de trabalho desportivo “*só é valido se for celebrado por escrito e assinado por ambas as partes*” (art. 6.º, n.º 2) e deve conter os requisitos previstos no n.º 3.

Quanto à retribuição, o n.º 5 enuncia que se esta for constituída por uma parte certa e outra variável, no contrato “*deverá constar indicação da parte certa e, se não for possível determinar a parte variável, o estabelecimento das formas que esta pode revestir, bem como dos critérios em função dos quais é calculada e paga*”.

Uma das diversas particularidades deste regime é o registo prévio, constante do art. 7.º, sendo necessário quando ocorre a “*participação do praticante desportivo em competições promovidas por uma federação dotada de utilidade pública desportiva*”, tendo o registo que ser feito na respetiva federação. Relativamente ao ato do registo, “*a entidade empregadora*

---

<sup>64</sup> *Ibidem*, p. 19. LEAL AMADO constata que “*se não há subordinação jurídica, ele não é um trabalhador por conta de outrem; se não há retribuição, ele não é um profissional. Se ambas existem, pouco interessa saber se essa é a sua profissão exclusiva, principal ou secundária – em qualquer caso, ser-lhe-á aplicável a presente lei*”.

<sup>65</sup> Há na doutrina autores defendem que o contrato do treinador deveria ser um contrato de grupo, que envolva também a sua equipa técnica, porque, na prática, esta trabalha com o treinador, inclusivamente, em situações de, *e.g.*, mudança de clube deste, a equipa técnica acompanha-o.

<sup>66</sup> O contrato de trabalho desportivo é considerado um contrato de trabalho especial, ou seja, tem um regime especial “atendendo às suas peculiaridades, regem-se pelas disposições próprias que o legislador estabeleceu e pelas regras comuns válidas para os demais contratos de trabalho”, ROMANO MARTINEZ, 2007, p. 89.

*desportiva deve fazer prova da aptidão médico-desportiva do praticante, bem como de ter efetuado o correspondente seguro de acidentes de trabalho, sob pena de recusa do mesmo*”, n.º 4. Na falta de registo presume-se a culpa exclusiva da entidade empregadora, salvo prova em contrário (n.º 5). Se analisarmos o art. 11.º, al. a), o registo do contrato, bem como as modificações contratuais posteriormente acordadas, fazem parte do conjunto de deveres por parte da entidade empregadora<sup>67</sup>.

A prática desportiva, contrariamente ao trabalho comum, sucede num íterim mais curto devido ao desgaste físico do praticante, havendo sempre a expectativa de que o seu desempenho terá que ser melhor em menos tempo<sup>68</sup>. Sendo, então, um contrato a termo, *i.e.*, “terá sempre uma duração determinada (artigo 7.º do CCT celebrado entre LPFP e o SJPF) e essa duração não poderá ser superior a cinco épocas desportivas (artigo 9.º do RJCTD)”<sup>69</sup>. O n.º 2 do art. 9.º determina os casos em que podem ser celebrados contratos por períodos inferiores a uma época desportiva. No caso de o contrato ser celebrado com um menor, este não pode ter uma duração superior a três épocas, como indica o n.º 4.

Um aspeto relevante e com bastante expressão na atividade desportiva, é o direito de imagem, que consta no art. 14.º. Os praticantes desportivos têm “*direito a utilizar a sua imagem pública ligada à prática desportiva e a opor-se a que outrem a use [...], sem prejuízo da possibilidade de transmissão contratual da respetiva exploração comercial*”. Contudo, o n.º 2 “faz com que toda esta matéria assuma contornos particularmente complexos, porventura a merecer adequada regulamentação ao nível da contratação coletiva”<sup>70</sup>, devido à “[m]iscelânea de fenómenos que aliada a uma crescente e desmesurada competitividade no mundo do futebol assumiu uma magnitude difícil de controlar”<sup>71</sup>.

---

<sup>67</sup> Ainda que não haja registo, o contrato é igualmente válido, ou seja, o registo não é “uma condição de validade do contrato de trabalho desportivo”. Deve ser dado à federação desportiva, o conhecimento do nascimento do contrato de trabalho desportivo; as demais vicissitudes (cedência), bem como, a própria morte do contrato. Mas tal como “o registo não é condição de validade do mesmo, também a comunicação aqui requerida não é condição da sua cessação”, embora “a respetiva omissão torne aquela extinção contratual ineficaz relativamente à federação desportiva em causa”. LEAL AMADO, 2018-I, p. 346.

<sup>68</sup> *Ibidem*, p. 28. Não obstante CATARINA CARVALHO referir-se concretamente a pequenas empresas, consideramos que o entendimento da autora tem aplicação neste domínio, pois também “o desempenho individual do trabalhador assume maior relevância [...] uma vez que os erros ou deficiências são mais difíceis de colmatar” quando esteja em causa a obtenção de um resultado desportivo, independentemente da dimensão do clube, “assim como a perda de confiança [no nosso caso, entre praticantes e o clube] é dificilmente superável”. CARVALHO, 2011, p. 361.

<sup>69</sup> CARNEIRO, *et al.*, 2018, p. 238. RUI MEDEIROS diz-nos que “encontra-se objetivamente justificada a temporalidade do vínculo laboral na relação de trabalho desportivo, não gozando o praticante das garantias de estabilidade concedidas aos outros trabalhadores”, ao nível constitucional, como já referido. MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada*, Vol. I, 2.º edição, Universidade Católica Editora, 2017, p. 762. Em 1987, em Espanha, já se encontrava estabelecido que a relação entre os atletas profissionais e a entidade patronal seria sempre uma relação de duração fixa. OLMEDA, 1987, p. 274, trad. nossa.

<sup>70</sup> LEAL AMADO, 2017, p. 94.

<sup>71</sup> DIAS, 2005, p. 83.

O art. 18.º aborda o poder disciplinar. Uma das possíveis sanções que o empregador pode aplicar ao trabalhador, é o despedimento com justa causa, presente na al. d). Nos n.º 2 a 6, observamos que: as sanções pecuniárias aplicadas por infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder metade da retribuição diária; a suspensão do trabalho não pode exceder 10 dias por infração e 30 dias por cada época; a aplicação de sanção deve ser feita por procedimento disciplinar e este prescreve decorridos 180 dias contados da data em que é instaurado; e a sanção *“deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração”*<sup>72</sup>.

O art. 23.º, nomeadamente, o n.º 1, al. d), e o n.º 3, merecem a nossa maior atenção neste âmbito. Este artigo ilustra as várias formas de cessação do contrato de trabalho desportivo, que não difere muito do regime comum laboral. Uma das características do contrato de trabalho desportivo é a de ser um contrato a termo, devido à atividade em causa, considerando-se este termo como estabilizador<sup>73</sup>. Com isto, o “praticante desportivo só poderá extinguir licitamente o contrato antes da verificação do respetivo termo se para tanto tiver justa causa, conforme resulta do disposto no n.º 1-d) deste artigo, ou se no contrato for incluída uma “cláusula de rescisão”, ao abrigo do n.º 1-g)”<sup>74</sup>.

Sabemos que o contrato de trabalho desportivo pode cessar por iniciativa do empregador, quer através do despedimento com justa causa (al. c)), quer através de despedimento coletivo (al. f)). O primeiro, advém do art. 18.º, n.º 1, al. d), assumindo, assim, um “caráter de infração disciplinar, de incumprimento contratual particularmente grave”<sup>75</sup>, determinando, desta maneira, o fim do vínculo contratual.

Nestes termos, importa questionar de que justa causa se trata.

*A justa causa traduz-se, afinal, num comportamento censurável do praticante desportivo, numa qualquer ação ou omissão que lhe seja imputável a título de culpa e que viole deveres de natureza laboral, quando esse comportamento seja de tal modo grave, em si mesmo e nos seus efeitos, que torne a rutura irremediável, sendo inexigível ao empregador (a um empregador normal, razoável) que lhe responda de modo menos drástico (n.º 3 do presente artigo)*<sup>76</sup>.

Neste caso, ficaríamos dependentes da prévia instauração do respetivo procedimento disciplinar. Não podemos esquecer que, no direito desportivo, “o despedimento ilícito não

---

<sup>72</sup> A cedência e a transferência dos praticantes constam dos art.s 19.º a 22.º.

<sup>73</sup> O termo estabilizador é aquele que “fixa a duração do contrato, mas, simultaneamente, garante a sua estabilidade até ao fim do respetivo prazo, não permitindo a denúncia antecipada do mesmo”, contrariamente ao termo limitativo, LEAL AMADO, 2017, p. 142.

<sup>74</sup> *Ibidem*, p. 129.

<sup>75</sup> *Ibidem*, p. 138.

<sup>76</sup> *Idem*.

significa despedimento inválido ou ineficaz”, *i.e.*, apesar de ser um ato irregular, vai fazer com que haja a cessação imediata do contrato, de forma irreversível, tendo, por isso, que haver indemnização por parte do seu autor<sup>77</sup>.

Distinta é a rutura do contrato por iniciativa do trabalhador. Desde já realçamos que, no seio desportivo, ao contrário do regime laboral comum, a rescisão por justa causa por parte do trabalhador comporta inúmeras consequências para a entidade empregadora. Uma das razões que a doutrina nos apresenta como consequência grave para a entidade empregadora é a de que “ao contrário do que sucede com o trabalhador comum, o praticante desportivo é dificilmente substituível, sendo a sua inopinada demissão susceptível de provocar efeitos desportivos devastadores sobre o conjunto da equipa, assim privada, porventura, de um dos seus melhores elementos”, contudo este tipo de argumentação “não basta, do nosso ponto de vista, para explicar cabalmente as razões do estabelecimento de um regime especial” para a resolução do praticante desportivo<sup>78</sup>. Uma evidente dissemelhança é que, no CT, a justa causa “legitima o trabalhador a fazer cessar imediatamente o contrato, dispensando-o de dar o correspondente aviso prévio à entidade empregadora”, contrariamente ao que sucede com o praticante desportivo, em que a justa causa o “habilita a fazer cessar licitamente o contrato”<sup>79</sup>. Por conter um termo estabilizador, o praticante desportivo só poderá rescindir com justa causa, o que limita a sua liberdade de desvinculação.

Para estes efeitos, o conceito de justa causa será semelhante ao anteriormente referido, *i.e.*, o “incumprimento contratual grave e culposo”, mas, agora, por parte da entidade empregadora, “que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva” (art. 23.º, n.º 3, da Lei n.º 54/2017). O CCT celebrado entre a LPFP e o SJPF<sup>80</sup>, no seu art. 43.º, dispõe possíveis comportamentos que conduzem à justa causa, nomeadamente:

- a) Falta de pagamento da retribuição que se prolongue por mais de 30 dias, desde que o jogador realize o pré-aviso ao clube ou sociedade desportiva conferindo-lhe o prazo de três dias úteis para proceder ao pagamento das retribuições cuja falta lhe é imputada; b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 394.º do Código do Trabalho; c) Violação das garantias do jogador nos casos e termos previstos no artigo 12.º; d) Aplicação de sanções abusivas; e) Ofensa à integridade física, honra ou dignidade do jogador praticada pela entidade patronal ou*

---

<sup>77</sup> *Idem.*

<sup>78</sup> LEAL AMADO, 2002, p. 257.

<sup>79</sup> LEAL AMADO, 2017, p. 142.

<sup>80</sup> Doravante “CCT entre a LPFP e o SJPF”, que “estabelece e regula as normas por que se regerão todas as relações laborais emergentes de contratos de trabalho celebrados entre futebolistas profissionais e quaisquer clubes ou sociedades desportivas, estejam ou não filiados na LPFP (art. 1.º); disponível em <http://ligaportugal.pt/media/15779/cct-liga-portugal-sjpf.pdf>, consult. 17/02/2019,



*seus representantes legítimos; f) Conduta intencional da entidade patronal de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.*

A “lei esclarece que se entende como justa causa, para estes efeitos, o incumprimento contratual grave e culposos, por banda da entidade empregadora, que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva (n.º 3 deste artigo)”<sup>81</sup>. cremos, assim, que esta noção é “mais estreita e exigente”<sup>82</sup> do que a do regime laboral comum, presente no art. 394.º do CT. Dito isto, é necessário ter em conta que, além dos deveres que pertencem a qualquer entidade patronal, art. 127.º CT, a entidade empregadora desportiva tem, também, a obrigação de cumprir os deveres que se encontram no art. 11.º da Lei n.º 54/2017, bem como, respeitar os direitos de personalidade do praticante e a proibição de assédio, presentes no art. 12.º desse diploma, podendo a violação destes levar à justa causa e, posteriormente, à rescisão por parte do praticante desportivo<sup>83</sup>.

Devido à atual capitalização do desporto, o praticante desportivo é um ativo patrimonial para a entidade empregadora, que detém os chamados “direitos económicos” sobre o trabalhador. E “[é] precisamente por não ser reconhecida ao praticante desportivo a liberdade de denunciar, a todo o tempo e *ad nutum*, o respetivo contrato de trabalho, que a entidade empregadora poderá tentar “negociar” esse praticante, medio *tempore*, a troco de uma contraprestação patrimonial”<sup>84</sup>.

Está presente de forma bastante expressa no mundo futebolístico a ideia de que o clube (entidade empregadora) deve obter um ganho com a possível transferência, *i.e.*, ao investir naquele jogador durante o período estabelecido no contrato, pretende, com a venda deste, auferir uma certa quantia que, no mínimo, iguale o investimento feito nesse jogador. Durante o tempo estabelecido no contrato, o jogador pode ser transferido e, uma dessas hipóteses de transferência, será “através da demissão unilateralmente promovida pelo atleta, em regra mediante o pagamento ao clube de origem do valor previsto na “cláusula de rescisão” constante do contrato de trabalho dissolvido”<sup>85</sup>. Em qualquer das hipóteses, a entidade empregadora irá receber uma compensação ou indemnização, dependendo do caso<sup>86</sup>.

Não podemos deixar de referir nesta matéria o art. 24.º da referida lei, que trata da responsabilidade das partes pela cessação do contrato, expondo, no n.º 1, o entendimento de que “a parte que der causa à cessação ou que a haja promovido indevidamente deve

---

<sup>81</sup> LEAL AMADO, 2017, p. 144.

<sup>82</sup> *Idem*.

<sup>83</sup> *Idem*.

<sup>84</sup> *Ibidem*, pp. 145-146.

<sup>85</sup> *Idem*.

<sup>86</sup> *Vide idem*, para ilustração dos casos possíveis.

*indemnizar a contraparte pelo valor das retribuições que ao praticante seriam devidas se o contrato de trabalho tivesse cessado no seu termo*”. Esta indemnização pode ser de valor superior, no caso de a parte lesada comprovar que sofreu danos mais elevados, como nos indica o n.º 2 da norma<sup>87</sup>.

Se, *e.g.*, o praticante desportivo invocar justa causa, o que conduz à resolução do contrato, e essa for declarada ilícita pelo tribunal, o praticante terá de indemnizar a entidade empregadora. Porém, desta situação surge um problema:

*a indemnização será fixada nos moldes do art.º 24.º, tendo em conta os danos comprovadamente sofridos pela entidade empregadora? Ou, visto, segundo o tribunal, não haver justa causa, o praticante deverá indemnizar a entidade empregadora nos termos do art.º 25.º, pagando o valor inscrito na “cláusula de rescisão”?*<sup>88</sup>

Consideramos que, ao ter sido estabelecida uma “cláusula de rescisão”, esse seria o valor que o praticante desportivo teria de pagar, tanto no caso de se demitir assumindo a ausência de justa causa<sup>89</sup> e “exerce[ndo] a faculdade de denunciar o vínculo, ao abrigo do art. 25.º”<sup>90</sup>; como, quando “invoca justa causa para resolver o contrato, ao abrigo do art. 23.º, n.º 1-d), [...] vindo essa alegada justa causa a ser declarada improcedente pelo tribunal”<sup>91</sup>.

Porém, o n.º 2 do art. 25.º, estipula que o “*montante convencionado pelas partes pode ser objeto de redução pelo tribunal, de acordo com a equidade, se for manifestamente excessivo, designadamente tendo em conta o período de execução contratual já decorrido*”. Este artigo menciona, no n.º 1, que a denúncia pode ser exercida pelo praticante, quando as

---

<sup>87</sup> Resumidamente, “o responsável pela rutura do contrato de trabalho desportivo – seja porque, com a sua conduta ilícita e culposa, deu causa à cessação do contrato promovida pelo outro contraente, seja porque promoveu indevidamente, ele mesmo, a morte prematura do contrato, despedindo sem justa causa ou demitindo-se sem justa causa – terá de ressarcir a parte lesada”, *ibidem*, p. 149. Na lei anterior (Lei n.º 28/98), existia a opção de reintegrar o jogador, presente no art. 27.º, n.º 2. Contudo, temos sérias dúvidas sobre esta solução, devido às características da relação laboral desportiva, *ibidem*, pp. 151-152. Atualmente, esta opção já não está consagrada na lei. Nas palavras de LEAL AMADO, “dir-se-ia que a voluntariedade da relação desportiva não convive facilmente com a coercibilidade do vínculo jurídico-laboral do praticante, pelo que a presente lei prescindiu, e bem, da tutela reintegratória neste domínio, optando por um sistema meramente ressarcitório”, *ibidem*, p. 152. A par disto, estava consagrado no art. 28.º, o caso de “o trabalhador resolver o contrato com justa causa, a entidade empregadora deixa[ria] de ter direito à compensação por promoção ou valorização do praticante desportivo”, MENEZES LEITÃO, 2016, p. 527.

<sup>88</sup> LEAL AMADO, 2017, p. 153.

<sup>89</sup> Esta ausência de justa causa está presente no art. 45.º do CCT entre a LPFP e o SJPF, que dispõe que “[e]mbora os factos alegados correspondam objetivamente a algumas das situações configuradas nos artigos anteriores, a parte interessada não poderá invocá-los como justa causa de rescisão: a) Quando houver revelado, por comportamento posterior, não os considerar perturbadores das relações de trabalho; b) Quando houver inequivocamente perdoado à outra parte”. ALBINO BAPTISTA ilustra um cenário possível para a al. a): “Suponhamos que um determinado praticante desportivo é afastado do grupo normal de trabalho. O facto de continuar a comparecer e a realizar sempre os treinos com os seus colegas, não é um comportamento que revele que não considera perturbador das relações de trabalho a sua inserção num grupo de trabalho diferente do normal.”, BAPTISTA, 2002, p. 65.

<sup>90</sup> LEAL AMADO, 2017, p. 153.

<sup>91</sup> *Idem*. A rescisão por decisão unilateral sem justa causa encontra-se no art. 47.º do CCT entre a LPFP e o SJPF.

partes no contrato de trabalho desportivo estipularem o “*direito de o praticante fazer cessar unilateralmente e sem justa causa o contrato em vigor, mediante o pagamento à entidade empregadora de uma indemnização fixada para o efeito*”<sup>92</sup>. LÚCIO MIGUEL CORREIA menciona “que, sobretudo no futebol, as denominadas “cláusulas de rescisão” (para nós, liberatórias ou desvinculatórias) contratualmente convencionadas, ainda que com alguma polémica no que refere ao montante que algumas ating[em], desempenham [...], uma importante função de regulação de mercado”<sup>93</sup>.

O art. 26.º trata da responsabilidade<sup>94</sup> solidária, no caso de o praticante cessar o contrato unilateralmente e sem justa causa<sup>95</sup>. Neste artigo, presume-se a “cumplicidade da nova entidade empregadora desportiva do praticante, quando este promova a rutura do contrato, *ante tempus* e sem justa causa (n.º 1)”<sup>96</sup>. Estabelece ainda, “a responsabilidade solidária da nova entidade empregadora desportiva pelo pagamento da indemnização devida em virtude da cessação do contrato”<sup>97</sup>, isto se a presunção mencionada não for ilidida (n.º 2). Os n.ºs 3 e 4 consagram “regras, em matéria de direito de regresso nas relações internas entre os condevedores”<sup>98</sup>.

---

<sup>92</sup> Art. 46.º do CCT entre a LPFP e o SJPF. Enaltece-se o referido neste n.º 1, que visa a resolução por iniciativa do jogador sem justa causa quando contratualmente convencionada.

<sup>93</sup> CORREIA, 2018, p. 137.

<sup>94</sup> A responsabilidade da entidade empregadora e do praticante está consagrada nos arts 48.º a 51.º do CCT entre a LPFP e o SJPF. É isto que LEAL AMADO denomina de terceiro cúmplice, ou seja, pune-se um terceiro (nova entidade empregadora), que não faz parte da relação desportiva inicial, por ter impedido o normal funcionamento dessa, LEAL AMADO, 2017, p. 160.

<sup>95</sup> Em relação às rescisões unilaterais e sem justa causa pelos praticantes, fazemos a devida menção aos casos de Webster, Matuazalém e El-Hadary. GUILHERME ARAÚJO conclui, depois de uma análise aos casos referidos, que: “1. A estabilidade contratual, no sentido de cumprimento pontual dos compromissos assumidos entre clubes e praticantes desportivos, assume natureza primordial no universo desportivo atual, uma vez que só atingindo tal estabilidade será verdadeiramente possível alcançar o *competitive balance* de que o Desporto necessita para sobreviver. [...] 4. Tendo em conta os princípios que nortearam a criação do RETJ, bem como o enquadramento sistemático do respectivo artigo 17.º, não é aceitável considerar que a rescisão unilateral e sem justa causa de contratos de trabalho desportivos dos praticantes desportivos seja “livremente” permitida. 5. Assim sendo, de modo a apurar-se o montante a atribuir no caso de uma rescisão unilateral e sem justa causa à qual seja aplicável o RETJ, deverão ser tidos em conta os critérios constantes do seu artigo 17.º. [...] 11. Assim, caso as partes não definam qual o valor a atender no caso de rescisão unilateral e sem justa causa do contrato de trabalho desportivo por iniciativa do praticante desportivo – o qual poderá ser equitativamente reduzido, se se verificar que atenta contra princípios de adequação e proporcionalidade, constituindo uma limitação intolerável à liberdade de trabalho e à livre circulação de trabalhadores – deverá o TAS determinar se entre a rescisão sem justa causa do contrato e a não realização de determinada oportunidade de negócio existe um nexo de causalidade e, em caso afirmativo, colocar a parte lesada pela rescisão na situação em que estaria se a violação contratual não tivesse ocorrido. 12. Por esta razão, apontamos para uma generalização da inclusão nos contratos de trabalho desportivos de cláusula que determine o montante indemnizatório devido pelo jogador ao clube em caso de rompimento contratual, como mecanismo preferencial de assegurar a estabilidade contratual e a segurança jurídica das partes contratantes”, ARAÚJO, 2010, pp. 133-135.

<sup>96</sup> LEAL AMADO, 2017, pp. 163-164.

<sup>97</sup> *Ibidem*, p. 164.

<sup>98</sup> O que está aqui presente é a “chamada *doutrina do terceiro cúmplice*”, *cfr. ibidem*, p. 160. Estas regras “fazem com que a responsabilidade do praticante desportivo corresponda a um valor equivalente as das retribuições vincendas (n.º 1 do art. 24.º), ao passo que a nova entidade empregadora desportiva responderá pelos danos que ultrapassem esse montante (n.º 2 do art. 24.º)”. Concluindo, “a responsabilidade solidária da nova entidade

Por fim, para que a cessação do contrato seja eficaz é necessário a sua “*comunicação às entidades que procedem ao registo obrigatório do contrato, nos termos do disposto no artigo 7.º*”, como estipula o art. 27.º, n.º 1. A comunicação deve ser feita pela parte que promove a cessação, indicando a forma de extinção em causa (n.º 2)<sup>99</sup>. A norma diz-nos ainda, no seu n.º 3, que o “*vínculo desportivo tem natureza acessória em relação ao vínculo contratual*” e que se extingue com a tal comunicação, “*podendo ser registado novo contrato*”<sup>100</sup>.

Se a cessação for por revogação ou caducidade, qualquer das partes pode comunicá-la à federação desportiva respetiva<sup>101</sup>.

---

empregadora desportiva existirá, em princípio, sempre que o praticante faça cessar o contrato unilateralmente e sem justa causa”, *ibidem*, p. 164.

<sup>99</sup> Art. 44.º do CCT entre a LPFP e o SJPF, que ilustra igualmente a necessidade de comunicação da cessação à LPFP, ao SJPF e à FPF.

<sup>100</sup> Para LEAL AMADO, “[e]sta norma inspira-se, em certa medida, no 6.º do art. 28.º da chamada “lei Pelé”, [...], ao estabelecer, sem margem para equívocos, que o *vínculo desportivo tem natureza acessória em relação ao vínculo contratual* e que, por isso mesmo, o *vínculo desportivo se extingue com a comunicação prevista neste artigo*, pelo que, também por isso, *poderá ser registado novo contrato de trabalho desportivo, nos termos gerais*”.

<sup>101</sup> *Idem*. SÓNIA CARNEIRO *et al.*, defendem que “a extinção do vínculo desportivo é precisamente operada com a comunicação de uma das formas de cessação legalmente previstas, o que nos remete para a enumeração exaustiva do artigo 23.º e onde não se vislumbra qualquer menção à denuncia contratual sem justa causa não convencional”, 2018, p. 241. LEAL AMADO discorda, dizendo que “é óbvio que o contrato de trabalho desportivo pode cessar pelas vias previstas no art. 23.º da LCTD [...], mas basta ler o art. 24.º para logo perceber, com meridiana clareza, que o contrato de trabalho pode também cessar por decisão unilateral imotivada de qualquer dos sujeitos – despedimento sem justa causa ou demissão sem justa causa. [...] Não há, pois, qualquer “impossibilidade jurídica” de demissão sem justa causa por iniciativa do praticante desportivo, hipótese, pelo contrário, expressamente prevista no art. 24.º da mesma lei”, LEAL AMADO, 2018, pp. 362-362.

Em relação a esta norma, há que atender ao Regulamento de Competições da Liga Portuguesa de Futebol Profissional (RCLFPF) de 2018. No art. 74.º, n.º 2, temos a confirmação de que a “participação dos jogadores nas competições oficiais organizadas pela Liga Portugal depende de prévia inscrição e registo do contrato de trabalho desportivo na Liga Portugal”. E, segundo o art. 79.º, n.º 20, “[f]icam automaticamente impedidos de registar novos contratos os jogadores que hajam rescindido, unilateralmente, o seu contrato de trabalho ou contrato de formação sem justa causa ou os mesmos sejam feitos cessar pelos clubes, com justa causa”; determinando ainda, no n.º 21, que o “impedimento produz efeitos até ao termo do contrato rescindido, salvo se o clube declarar que se acha totalmente ressarcido dos danos causados com a rescisão”. Acerca destes n.ºs, LEAL AMADO refere que não podemos “perder de vista que o praticante desportivo, o atleta, é um trabalhador que uma atividade profissional” e que “a necessidade de tutela deste trabalhador implica a rejeição de determinados instrumentos que, ainda quando inspirados em objetivos nobres – designadamente o de assegurar que *pacta sunt servanda* –, importam um sacrifício desproporcionado dos direitos e liberdades fundamentais daquele. Por isso, através do n.º 3 do art. 27.º a lei rejeita a tese segundo a qual o praticante desportivo, em caso de demissão ilícita ou irregular, poderia ou deveria ver-se impedido de continuar a sua carreira desportiva ao serviço de outra entidade empregadora, participando na competição desportiva, até que expirasse o prazo do anterior contrato de trabalho. Sendo esta interdição de competir, sem dúvida, uma medida eficaz a vários títulos, ela reveste-se, no entanto, de uma natureza assumida e intoleravelmente hostil ao princípio basilar do *free labor*”, LEAL AMADO, 2018, pp. 354-355.

Tendo em consideração a vontade do legislador consagrada na Lei n.º 54/2017 e o regime jurídico do contrato de trabalho desportivo, “*maxime* no n.º 3 deste artigo, afigura-se-nos ter aqui inteiro cabimento e atualidade a mais do que centenária afirmação do famoso jurista norte-americano Oliver Wendell Holmes, segundo a qual «the duty to keep a contract at common law means a prediction that you must pay damages if you do not keep it – and nothing else»”. Um acórdão importante nesta matéria foi o proferido pelo STJ, em 7 de Março de 2007 (relator Sousa Peixoto), “que declarou a nulidade de certas normas do CCT dos jogadores profissionais de futebol, referentes à “desvinculação desportiva” do jogador, precisamente por atentarem contra a liberdade de trabalho e profissão inscrita na CRP”. Para mais, *vide* LEAL AMADO, 2017, pp. 166-171.

No CCT entre a LPFP e o SJPF, temos um conjunto de 11 números constantes do art. 52.º, designados por pressupostos da desvinculação desportiva do jogador em caso de rescisão unilateral por sua iniciativa. Em bom rigor, este artigo demonstra-nos o processo que o praticante desportivo terá que percorrer para rescindir, começando por ser necessário que “[s]em prejuízo da extinção do vínculo contratual no âmbito das relações jurídico laborais, a participação de um jogador em competições oficiais ao serviço de um clube terceiro na mesma época em que, por sua iniciativa, foi rescindido o contrato de trabalho desportivo depende do reconhecimento da sua desvinculação desportiva nos termos deste [*rectius*, CCT] ou do acordo do clube”<sup>102</sup>.

De seguida, o praticante terá que enviar uma “carta registada com aviso de receção dirigida ao empregador, na qual se invoquem expressamente os motivos que fundamentam a rescisão”.

Se esta for com fundamento na “falta de pagamento da retribuição nos termos previstos na alínea a) do n.º 1 do artigo 43.º, o jogador deverá também notificar a LPFP, por carta registada com aviso de receção, da sua declaração rescisória”. Neste caso, para que seja reconhecida a desvinculação, a LPFP, ao receber a comunicação, deverá proceder, “em 48 horas, à notificação do clube ou sociedade desportiva para, no prazo de cinco dias úteis, fazer prova de que pagou ao jogador as retribuições cuja falta lhe é imputada, no prazo do pré-aviso descrito na alínea a) do n.º 1 do artigo 43º”. A prova de pagamento será feita a partir dos “recibos das retribuições dos jogadores acompanhados dos documentos que titulem a realização dos depósitos ou transferências bancárias respetivas”.

Na ausência de resposta à notificação da LPFP, aquela “equivalerá à confissão tácita do fundamento rescisório invocado pelo jogador, valendo como reconhecimento da desvinculação desportiva que será declarada pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional”<sup>103</sup>. No caso de haver resposta, “o processo será remetido à Comissão Arbitral do CCT prevista no artigo 55.º

---

<sup>102</sup> Isto, porque, o CCT entre a LPFP e o SJPF, “constituiu uma Comissão Arbitral cuja competência e funcionamento são consagrados nos seus artigos 54.º e 55.º e anexo II, sendo a entidade competente para ajuizar do reconhecimento da desvinculação desportiva”, CARNEIRO, Sónia, *et al.*, *ob. cit.*, p. 246. Atualmente, com a criação do TAD, através da Lei n.º 74/2013, de 6 de setembro (denominada “LTAD” e modificada pela Lei n.º 33/2014, de 16 de junho), foi atribuída a este a competência arbitral das comissões arbitrais paritárias, LEAL AMADO, 2017, pp. 38-39. É visível, no n.º 2 do art. 7.º da LTAD, a clara “transferência da competência arbitral das comissões arbitrais paritárias para o TAD, em consequência da expressa revogação do artigo 30.º da Lei n.º 28/98, de 26 de junho [*nos termos da alínea a) do artigo 4.º da L74/2013*]”, VENTURA, 2017, p. 114. Não obstante, a posição da doutrina sobre esta transferência de competência não é líqüida, sendo que não indagamos, *brevitatis causa*, acerca deste debate. Ao invés, remetemos para as considerações de LEAL AMADO, 2017, pp. 38-41, e CARNEIRO, 2018, pp. 246-251.

<sup>103</sup> De acordo com ALBINO BAPTISTA “[e]stabelece-se aqui uma espécie de efeito cominatório pleno. Se o clube ou sociedade desportiva não contesta exibindo prova documental do pagamento da retribuição, a situação é tratada como se estivesse justa causa para a rescisão”, BAPTISTA, 2003, p. 21.

para reconhecimento da desvinculação desportiva”. Todavia, se a rescisão for com base em fundamento constante das “alíneas b), c), d), e) e f) do n.º 1 do artigo 43.º, o clube ou sociedade desportiva pode opor-se ao reconhecimento da desvinculação desportiva, mediante petição escrita dirigida à Comissão Arbitral, a apresentar no prazo de sete dias úteis, contados desde a data da receção da respetiva comunicação de rescisão”.

Na petição, devem constar as razões de facto e de direito e, ainda, a indicação de todos os meios de prova a produzir<sup>104</sup>. A falta de oposição no prazo de sete dias úteis, como já referido, “equivale à aceitação tácita da desvinculação desportiva que deve ser reconhecida pela Comissão Arbitral do presente CCT”. Este processo “terá natureza urgente e será organizado, processado e decidido em conformidade com as normas constantes do anexo II do CCT, que regula o funcionamento da Comissão Arbitral”.

---

<sup>104</sup> “A apresentação de todos os meios de prova com a petição é uma característica do processo do trabalho (art. 63.º do CPT), marcado por uma particular implementação do princípio da celeridade processual”, *ibidem*, p. 23.

## 4. Análise de Jurisprudência

Neste capítulo analisamos alguns acórdãos considerados pertinentes no âmbito da justa causa por parte do trabalhador, no seio laboral e desportivo.

Dos casos mais recentes do STJ, o Ac. de 01-03-18, tem como “questão jurídica nuclear”<sup>105</sup> a de saber se o trabalhador tinha ou não justa causa para resolver o contrato, pois o empregador deixou de pagar ao trabalhador uma parcela da retribuição, pelo que importa saber se esse incumprimento chega para justificar a resolução. A decisão prossegue no sentido de que não é suficiente que “haja uma falta culposa de pagamento pontual da retribuição para que o trabalhador tenha justa causa para resolver o contrato”<sup>106</sup>. Porém, a retribuição auferida pelo trabalhador é um dever da entidade empregador, no seu todo e não apenas uma parte, como indica o art. 394.º, n.º 1, al. a) e e). Como já vimos anteriormente, o art. 394.º, n.º 4 refere que “a justa causa é apreciada nos termos do n.º 3 do artigo 351.º com as necessárias adaptações”. Contudo, o art. 351.º é relativo à justa causa pelo empregador e, por isso, é necessário que haja um certo cuidado na sua aplicação nestes casos. Concordamos com o acórdão quando refere que “não é necessário que o trabalhador tenha” dificuldades económicas “para que possa licitamente resolver o contrato”, bem como, “a gravidade do incumprimento não se pode medir apenas pelo valor percentual, havendo que atender ao seu valor em absoluto e às relações entre as partes e demais circunstâncias do caso”, como indica o art. 351.º, n.º 3<sup>107</sup>. E devido à recusa por parte do empregador em pagar uma prestação de € 750, durante meses, afigura-se bastante grave o incumprimento. O acórdão explana que “a gravidade do comportamento por parte do empregador tem que aferir-se tendo em conta a sua persistente recusa em pagar, mesmo depois de tal lhe ter sido exigido judicialmente”<sup>108</sup>. Concluindo, foi lícita a resolução pelo trabalhador que se justifica “não só pela gravidade do incumprimento em termos dos montantes que o empregador se recusou a pagar, como tendo em conta a duração do incumprimento e a persistência na recusa em cumprir”<sup>109</sup>.

Relativo à mesma questão, temos o Ac. TRP de 23-04-18 que refere que a “justa causa para a resolução do contrato de trabalho pode ser fundada num comportamento ilícito do

---

<sup>105</sup> Ac. do STJ, de 01-03-2018, Proc. n.º 1952/15.1T8CSC.L1.S1, (Relator JÚLIO GOMES), disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/bf006d6a79251a2280258244003a0ecc?OpenDocument>, consult. 01/03/2018.

<sup>106</sup> *Ibidem*.

<sup>107</sup> *Ibidem*.

<sup>108</sup> *Ibidem*.

<sup>109</sup> *Ibidem*.

empregador ou resultante de circunstâncias objectivas, estas relacionadas com o trabalhador ou com a prática de actos lícitos pelo empregador [respectivamente, n.º 2 e n.º 3 do art.º 394]”<sup>110</sup>. A resolução do contrato por parte da trabalhadora, contratada para a “categoria profissional de docente/professora do ensino profissional”, tem de ser “comunicada ao empregador nos 30 dias subsequentes ao conhecimento pelo trabalhador dos factos que a justificam”<sup>111</sup>.

“E, para que a resolução seja lícita, é preciso que a trabalhadora invoque e demonstre a existência de justa causa, ou seja, que alegue os factos constitutivos do direito a fazer cessar imediatamente o contrato de trabalho, bem assim que deles faça prova”<sup>112</sup>. São esses factos que o tribunal irá basear-se para averiguar a licitude da resolução. Neste caso (falta culposa de pagamento), a lei consagra “um critério de distinção por contrapondo à falta de pagamento da retribuição não culposa (...) vindo dispor o n.º 5, [do art. 394.º], “(..) *culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando o empregador, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta, até ao termo daquele prazo*””<sup>113</sup>. Todavia, importa ter presente que a “apreciação da justa causa de resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador não poder ser tão exigente como nos casos de apreciação da justa causa de despedimento promovido pelo empregador, quer atendendo a que o trabalhador não dispõe de meios alternativos de reacção que lhe permitam conservar a relação laboral, quer ponderando-se que estão em causa diferentes valores e interesses”<sup>114</sup>. Perfilhamos, por isso, a mesma posição que o acórdão ao decidir que a resolução por justa causa pela trabalhadora é lícita.

Quanto a um quesito distinto, temos o Ac. do TRG de 15-11-18, em que o empregador alterou unilateralmente o horário de trabalho da trabalhadora. A decisão esclarece que, como nos indica o art. 394.º, n.º 2, constitui justa causa a “violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador”<sup>115</sup>. Contudo, e como já referido, a justa causa é apreciada nos

---

<sup>110</sup> Ac. do TRP, de 23-04-18, Proc. n.º 27556/15.0T8PRT.P1, (Relator JERÓNIMO FREITAS), disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/49028055c87fdae580258291004738fa>, consult. 11/03/19.

<sup>111</sup> *Idem*.

<sup>112</sup> *Ibidem*.

<sup>113</sup> *Ibidem*, p. 40. PEDRO FURTADO MARTINS, frisa que neste ponto é relevante “saber se a exigência de que a falta de pagamento se prolongue por 60 dias constitui um pressuposto indispensável para qualificar o comportamento do empregador como culposos ou apenas uma presunção de culpa”. Sabemos, hoje, “que se trata de uma presunção *juris et de jure*, portanto não afastável por prova em contrário, mas que não exclui a possibilidade de qualificar como culposas outras situações de incumprimento da obrigação retributiva, ainda que a falta de pagamento não perdure por 60 dias”. MARTINS, 2017, p. 586.

<sup>114</sup> *Ibidem*.

<sup>115</sup> Ac. do TRG, de 15-11-18, Proc. n.º 181/17.4T8BGC.G1, (Relatora VERA SOTTOMAYOR), disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/444157a92e3393db802583610035a376?OpenDocument>, consult. 12/04/19.



termos do art. 351.º, n.º 3, com as devidas adaptações, ou seja, “tendo em conta o quadro de gestão da empresa, o grau de lesão dos interesses do trabalhador, o carácter das relações entre as partes e as demais circunstâncias que no caso seja relevantes”<sup>116</sup>. O que se verificou foi que o empregador apenas informou a trabalhadora de que tinha que cumprir o novo horário de trabalho. E o facto de a trabalhadora não o ter cumprido, permite apenas concluir que, ao não conseguir uma compatibilidade com a “gestão da vida familiar”, teve, na sua esfera pessoal, uma “lesão real efetiva dos seus direitos”, mesmo sem cumprir o novo horário indicado<sup>117</sup>. E por isso, perfilhamos a decisão do acórdão, que entende que está verificada a justa causa, por “quebra irremediável da confiança e mútua colaboração que deve existir entre trabalhador e empregador”<sup>118</sup>.

Já no domínio do Direito Desportivo, a jurisprudência acerca deste tipo de cessação no é perfunctória. O TRL, em 1991, decidiu um caso de resolução com justa causa por parte de um jogador, invocando a falta culposa de pagamento pontual da retribuição e ainda a violação culposa de garantias legais ou convencionais do trabalhador<sup>119</sup>. A culpa da falta de pagamento, já conduzia à observação do art. 799.º, n.º 1 do CC, como anteriormente mencionado, impondo, por isso, “ao devedor provar que a falta de cumprimento não procede de culpa sua”<sup>120</sup>. A entidade empregadora nada fez, neste caso, para demonstrar que não teve culpa no atraso do pagamento da retribuição. Por outro lado, “os factos provados (...) mostram que [o trabalhador] não pode deixar de ter sofrido prejuízos avultados com a falta de pagamento desses elevados montantes, nos moldes em que havia sido acordado”<sup>121</sup>, havendo por isso justa causa para rescindir<sup>122</sup>.

Atualmente, o caso mais notório é a invasão a Alcochete<sup>123</sup>. Este acontecimento culminou em várias rescisões com justa causa por parte dos jogadores do Sporting e é apenas sobre isso

---

<sup>116</sup> *Ibidem*.

<sup>117</sup> *Ibidem*.

<sup>118</sup> *Idem*.

<sup>119</sup> LEAL AMADO, Rescisão do contrato de jogador de futebol (hesitações e convicções em redor de um acórdão da Relação), *QL*, Ano II, n.º 4, 1995, p. 51.

<sup>120</sup> *Ibidem*, p. 52.

<sup>121</sup> *Idem*.

<sup>122</sup> LEAL AMADO já previa, neste momento, a necessidade de “uma regulamentação legal para o contrato de trabalho desportivo”, que respondesse às particularidades desta relação, “adaptando o regime geral à particular fisionomia do trabalho desportivo, tanto mais que:” a) tal já tinha sido “levado a cabo, já na década de 80, nos ordenamentos italiano e espanhol – em Itália, pela Lei n.º 91.º, de 23 de Março de 1981; em Espanha, pelo Real Decreto n.º 1006/1985, de 26 de Junho; b) esse mesmo é o compromisso constante do n.º 4 do art. 14.º da LBSD”, *ibidem*, p. 55.

<sup>123</sup> A “equipa de futebol do Sporting foi atacada na academia do clube, em Alcochete, por um grupo de cerca de 40 alegados adeptos encapuzados, que agrediram alguns jogadores, membros da equipa técnica e outros funcionários”, *O JOGO, Invasão a Alcochete: revelados vídeos das câmaras do interior da Academia*, 17/11/2018, <https://www.ojogo.pt/futebol/1a-liga/sporting/noticias/interior/invasao-a-alcochete-revelados-videos-das-camaras-do-interior-da-academia-10191225.html>, consult. 28/03/2019. Não foi a primeira vez que houve uma

que nos iremos debruçar<sup>124</sup>. Devido ao caso ainda estar a decorrer, só podemos analisar os factos apurados até agora.

Rui Patrício, o capitão da equipa, foi o primeiro jogador a rescindir o contrato e na sua carta de rescisão alega que foram violados os seus direitos e posta em causa a sua dignidade pessoal e profissional, “através do condicionamento do grupo de trabalho, tornando-se inexigível a manutenção do vínculo” e que não lhe foram dadas as condições necessárias e de segurança para o exercício da sua profissão, afirmando ainda que foi alvo de uma “conduta de assédio”, que condicionou, hostilizou e limitou a sua liberdade, “nomeadamente de expressão”<sup>125</sup>.

Os factos que alega e expõem relativos à violação dos seus direitos e dignidade, a nosso ver, também “extravasam a esfera de conteúdo do poder de direcção do empregador, na medida em que violou grave e injustificadamente os direitos dos jogadores enquanto seus trabalhadores subordinados”<sup>126</sup>, nomeadamente, a al. f) do art. 11.º do RJCTD, “promover o respeito pelas regras da ética desportiva”; a al. a do art. 12.º do CCT entre a LPFP e o SJPF, “tratar e respeitar o jogador como seu colaborador”; e os n.ºs 1 e 2 do art. 126.º do CT.

Dito isto, importa referir em relação ao assédio, o art. 12.º, n.º 2 do RJCTD. Por essa norma não conter uma noção de assédio, é necessário recorrer ao regime comum, *maxime*, ao art. 29.º do CT<sup>127</sup>. Se transportarmos para o caso a noção presente no CT, somos a crer que tais atos entram na esfera do assédio no desporto.

Contudo, não é consensual na doutrina a ocorrência de justa causa no caso *sub judice*, o que demonstra que se trata de uma situação complexa, pois, “[f]ace a uma situação cinzenta (imagine-se, por exemplo, um caso de alegada ofensa à honra ou dignidade do praticante desportivo, um caso de assédio moral, etc.), alguns considerá-la-ão cinzenta-clara, outros vê-la-ão como cinzenta-escura, uns dirão que a ofensa não foi, *in casu*, suficientemente grave para

---

invasão dos adeptos ao campo de treino dos jogadores em Portugal, caso do Vitória Sport Clube, mas não teve tanto mediatismo e também não foi tão grave como o de Alcochete, RECORD, *Trinta adeptos invadem treino e agridem jogadores do V. Guimarães*, 17/01/2018, <https://www.record.pt/futebol/futebol-nacional/liga-nos/v--guimaraes/detalhe/trinta-adeptos-invadem-treino-e-agridem-jogadores-do-v-guimaraes>, consult. 28/03/2019.

<sup>124</sup> Para uma descrição sucinta dos acontecimentos, vide SÁ PEREIRA, 2018, pp. 29-40.

<sup>125</sup> Disponível em <https://www.abola.pt/img/carta-rui-patricio-A.pdf>, consult. 03/04/2019.

<sup>126</sup> SÁ PEREIRA, 2018, p. 36.

<sup>127</sup> “O comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizado”. Para um maior aprofundamento desta questão, vide GOMES, 2018, pp. 99-104.

justificar a demissão, outros dirão que sim... Significa isto que a linha que separa a presença de justa causa da sua ausência é uma linha bastante fina e difícil de traçar com precisão”<sup>128</sup>.

Carecemos, por isso, da necessidade de invocar, mais uma vez, o n.º 3 do art. 23.º do RJCTD, que relativamente à resolução com justa causa por iniciativa do praticante desportivo, consagra que “*o incumprimento contratual grave e culposos que torne praticamente impossível a subsistência da relação laboral desportiva*”. Afigura-se igualmente relevante para esta questão, o art. 394.º do CT, que enumera diversos comportamentos que preenchem a justa causa de resolução, como já tivemos oportunidade de analisar.

Assim, ao existir justa causa, “o tribunal deve atender a uma diversificada bateria de fatores (grau de lesão dos interesses do praticante, caráter das relações entre as partes, demais circunstâncias, que no caso se mostrem relevantes), o que faz com que esta seja, não raro, uma tarefa complexa, delicada e comportando uma certa margem de subjetividade decisória”<sup>129</sup>.

Destarte, além dos deveres violados e da existência de assédio, é preciso que estes sejam graves e culposos, e que leve à impossibilidade de subsistência da relação.

Há quem considere que todos estes comportamentos e episódios levaram ao ataque, e, que, por isso, existe justa causa, sendo, assim a rescisão dos jogadores do SCP lícita<sup>130</sup>. Porém, atentando concretamente e apenas ao ataque a Alcochete, muitos entendem que, atendendo de forma mais rigorosa ao conteúdo da lei, não há justa causa, devido ao não existir nexo de causalidade entre a invasão a Alcochete e o vínculo entre o jogador e a entidade empregadora, *i.e.*, até hoje não foi provada a envolvimento do SCP (entidade empregadora) na invasão ao campo de treino. Ora, o acontecimento que culminou nas rescisões dos jogadores não teve participação da entidade empregadora, o que levaria à inexistência de justa causa para rescindir.

---

<sup>128</sup> LEAL AMADO, 2018-I, p. 361.

<sup>129</sup> *Idem*.

<sup>130</sup> Outro argumento é o de que a entidade empregadora deveria ter aumentado a segurança no recinto de treino, por existir um clima de tensão entre o clube e os adeptos. Refutamos este argumento, por considerarmos que a pressão feita por adeptos aos jogadores, é tida como “normal” no mundo futebolístico. Devido ao descontentamento daqueles com os resultados da equipa, na maior parte das vezes, os jogadores é que são considerados os culpados. Portanto, cremos que ninguém previa um acontecimento como este e, mesmo com o aumento da segurança, não sabemos ao certo se este não teria igualmente ocorrido, não sendo, por isso, líquido a exigência do aumento de segurança por parte da entidade empregadora, que em situações semelhantes e até noutros clubes, não o fez e não levou a que houvesse um ataque como este.

Defendemos posição semelhante acerca do entendimento de existir a prática de um crime de terrorismo. Se atendermos aos art. 1.º e 4.º da Lei n.º 52/2003, de 22 de agosto, vemos que este ataque não preenche totalmente o tipo legal consagrado. Primeiro, porque as vítimas foram somente jogadores e *staff*; e, segundo, cremos que para se considerar terrorismo, outras pessoas que não as vítimas têm de se sentir intimidadas e, à partida, instalar-se um clima de terror para além das vítimas. “Isto é, aqueles jogadores eram as únicas vítimas que se pretendia atingir não estando em causa a paz pública porque mais ninguém, tirando aqueles jogadores, pode ficar intimidado, nem era esse [o] objetivo dos agressores”, MELO ALVES, *Terrorismo, Sporting e Alcochete*, <https://www.meloalves-advogados.com/pt/terrorismo-sporting-e-alcochete/>, consult. 16/04/2019.

Acreditamos que a invasão a Alcochete não teria que acontecer para a existência de justa causa, uma vez que, como já aludimos, até ao acontecimento já existia a violação de direitos dos jogadores e atos que consubstanciam assédio laboral, o que podia gerar resolução com justa causa. E, por isso, somos em crer que o acontecimento, *per se*, não consubstancia justa causa; visto que, até ao momento, não se verifica o nexo de causalidade, pois não foi provado qualquer envolvimento da entidade empregadora no ataque.

Contudo, basta que se prove a participação (mesmo que reduzida) da entidade empregadora no ataque que já existirá justa causa para a rescisão. Um exemplo desta participação poderá ser a entidade ter permitido o acesso ao campo de treino por parte dos adeptos, com o intuito (ou não) destes praticarem o crime.

Está a decorrer quanto às rescisões, no TAD, um processo de arbitragem voluntária<sup>131</sup>, cujo o propósito é o “reconhecimento de justa causa na resolução de contrato de trabalho desportivo e respetiva indemnização”<sup>132</sup>.

---

<sup>131</sup> Processo n.º 49/2018, de 28 de junho de 2018.

<sup>132</sup> SÁ PEREIRA, 2018, p. 41. Para um melhor entendimento *vide* pp. 41-43.

## 5. Conclusão

Embora não seja uma novidade no mundo jurídico, o Direito Desportivo tem atualmente bastante desenvolvimento, cativando a atenção dos juristas e posicionando-se no centro do debate. “Dir-se-ia mesmo que o «jurista do Desporto» se vê obrigado, à partida, a ser um jurista de *corpo inteiro*, quando visto o Direito na sua plenitude, pois deste irá beber as lições imprescindíveis à leitura das especialidades ditadas pelo desporto”<sup>133</sup>.

É visível que a Lei n.º 54/2017 representou um marco importante na verdade e transparência desportiva, tendo um “triplo objeto de regulação: na sua parte nuclear, dedica-se a regular o contrato de trabalho do praticante desportivo”, depois a “estabelecer o regime do contrato de formação desportiva” e, por fim, o “regime dos empresários desportivos”<sup>134</sup>. E, assim, no que toca à cessação do contrato desportivo, a resolução com justa causa pelo praticante é – como tivemos oportunidade de observar – uma das relevantes diferenças entre o regime laboral comum e o regime laboral desportivo, sendo recorrente a sua análise jurisprudencial.

Vimos que a justa causa é o “motivo que fundamenta a possibilidade de o praticante desportivo não cumprir o contrato de trabalho desportivo até ao seu termo (estabilizador)”<sup>135</sup>.

Porém, “independentemente da forma de cessação da relação desportiva e, no caso de demissão, [...] lícita ou ilícita, após comunicação da vontade extintiva do jogador desportivo este fica “livre” para poder continuar a sua atividade profissional noutro empregador desportivo”<sup>136</sup>. Não obstante, se o praticante resolver o contrato com justa causa e esta for inexistente, atendemos ao art. 26.º do RJCTD, tendo responsabilidade a nova entidade empregadora e o praticante, que terão de indemnizar o empregador inicial.

Sabemos que, *maxime* no futebol, o jogo não é aquele que decorre dentro do campo, mas sim, aquele que acontece fora dele. Este jogo fora das linhas revela-se fundamentalmente num conflito de interesses, o que torna o espetáculo em redor de um jogo de futebol num verdadeiro negócio com proporções internacionais.

---

<sup>133</sup> MEIRIM, José Manuel, Desporto e Direito ou Direito do Desporto?, in *Estudos em Homenagem a Cunha Rodrigues*, Vol. II, Coimbra Editora, 2001, p. 409.

<sup>134</sup> LEAL AMADO, 2017, p. 15.

<sup>135</sup> SÁ PEREIRA, 2018, p. 44.

<sup>136</sup> *Idem*.

## 6. Bibliografia

AA.VV., *Labor Relations in Professional Sports*, Auburn House Publishing Company, 1986.

AA.VV., *Estudos de Direito Desportivo*, Almedina, 2002.

AA.VV., Regulación Laboral del Trabajo Deportivo em Europa y América, in *RJDE*, n.º I, Thomson Aranzadi, 2006.

AA.VV., *Código do Trabalho Anotado, inclui legislação complementar e jurisprudência relativa ao Código do Trabalho*, 6.º Edição, Almedina, 2008.

AA.VV., *Código do Trabalho Anotado*, 11.º edição, Almedina, 2017.

ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, 2005.

ARAÚJO, Guilherme Müller, “Webster, Matuazalém e El-Hadary: o “preço” da rescisão unilateral no Tribunal Arbitral do Desporto”, in *Estudos de Direito Desportivo em Homenagem a Albino Mendes Baptista*, Universidade Lusíada Editora, 2010, pp. 103-135.

BAPTISTA, Albino Mendes, “Prazo para o exercício do direito de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador”, in *QL*, Ano IX, 2002, pp. 61-65.

\_\_\_\_\_, “Pressupostos da Desvinculação Desportiva do Jogador”, in *Revista Lusíada. Direito*, II série, n.º 1 (janeiro – junho), 2003, pp. 11-32.

\_\_\_\_\_, *Estudos sobre o Código do Trabalho*, 2.º edição, Coimbra Editora, 2006.

CARNEIRO, Sónia, ROZEIRA, Paulo Mariz, NOVAIS, Amândio, “A Cessação do contrato de trabalho desportivo por iniciativa do praticante desportivo: o caso do futebol profissional”, in *Iº Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo*, Vida Económica, 2018, pp. 229-251.

CARVALHO, André Dinis de, *Da liberdade de circulação dos Desportistas profissionais na União Europeia*, Coimbra Editora, 2004.

CARVALHO, Catarina de Oliveira, *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, 2011.

CORREIA, Lúcio Miguel, “A cessação do Contrato de Trabalho Desportivo de acordo com a Lei nº 54/2017, de 14 de Julho”, in *Iº Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo*, Vida Económica, 2018, pp. 119-160.

CORREIA, Luís Brito, *Direito do Trabalho*, Vol. I, UCP, Faculdade de Ciências Humanas, 1981.

DIAS, Rita Bernardo, *Contrato de Trabalho do Jogador de Futebol, especificidades do contrato de trabalho desportivo, admissibilidade das cláusulas de rescisão*, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Civilísticas (vertente de Direito do Trabalho), FDUCP, 2005.

DRAY, Guilherme, *O princípio da protecção do trabalhador*, Almedina, 2015.

FALCÃO, David, *Lições de Direito do trabalho, a relação individual de trabalho*, Almedina, 2016.

GOMES CANOTILHO, J. J., VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, 4.º edição, Coimbra Editora, 2007.

GOMES, Júlio, “Da Rescisão do Contrato de Trabalho por iniciativa do Trabalhador”, in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, coord. António Moreira, Almedina, 2003, pp. 129-166.

\_\_\_\_\_, Nótula sobre o Assédio Moral na Relação de Trabalho Desportivo, in *Iº Congresso Internacional sobre o Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Desportivo*, Vida Económica, 2018, pp. 99-104.

LAMBELHO, Ana, GONÇALVES, Luísa Andias, *Direito do Trabalho – Da teoria à prática*, Letras e Conceitos Lda, 2017.

LEAL AMADO, João, Rescisão do contrato de jogador de futebol (hesitações e convicções em redor de um acórdão da Relação), in *QL*, Ano II, n.º 4, 1995, pp. 50-56.

\_\_\_\_\_. “O andebol, o hóquei, o profissionalismo e o trabalho desportivo”, in *QL*, n.º 15, Coimbra Editora, 2000, pp. 43-56.

\_\_\_\_\_. “O contrato de trabalho de praticante desportivo (Sumário)”, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. I, coord. Pedro Romano Martinez, Almedina, 2001, pp. 471-477.

\_\_\_\_\_. *Vinculação versus Liberdade, O processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo*, Coimbra Editora, 2002.

\_\_\_\_\_. “Algumas notas sobre o regime do despedimento contra legem no código do trabalho”, in *VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, coord. António Moreira, Almedina, 2004, pp. 281-295.

\_\_\_\_\_. *Temas Laborais*, Coimbra Editora, 2005.

\_\_\_\_\_. *Contrato de Trabalho Desportivo: Lei n.º 54/2017, de 14 de Julho – Anotada*, Almedina, 2017.

\_\_\_\_\_. “Contrato de Trabalho Desportivo: da Desvinculação Laboral à Desvinculação Desportiva”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, CEJ, 2018-I, pp. 345-366.

LOBO XAVIER, Bernardo da Gama, *Manual de Direito do Trabalho*, 3.º edição, Rei dos Livros, 2018.

MARECOS, Diogo Vaz, *Código do Trabalho Comentado*, 3.º Edição, Almedina, 2017.

MARTINS, Alcides, *Direito do Processo Laboral, uma síntese e algumas questões*, 3.º edição, Almedina, 2018.

MARTINS, Pedro Furtado, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.º edição, Príncipeia, 2017.



MEIRIM, José Manuel, “*Desporto e Direito ou Direito do Desporto?*”, in *Estudos em Homenagem a Cunha Rodrigues*, Coimbra Editora, 2001, pp. 367-409.

MENEZES CORDEIRO, António, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, 1997.

MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de, *Direito do Trabalho*, Almedina, 2016.

MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui, *Constituição Portuguesa Anotada*, Vol. I, 2.º edição, Universidade Católica Editora, 2017.

MONTEIRO FERNANDES, António, *Noções Fundamentais de Direito do Trabalho I*, 5.º edição, Medina Coimbra, 1983.

\_\_\_\_\_, “*As formas de cessação do contrato de trabalho no novo código*”, in *VI Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, 2004, pp. 197-201.

\_\_\_\_\_, “*A justa causa de despedimento na Constituição e na Lei*”, in *Prontuário de Direito do Trabalho*, CEJ, Setembro-Dezembro, Coimbra Editora, 2010, pp. 219-249.

\_\_\_\_\_, *Direito do Trabalho*, 18.º edição, Almedina, 2017.

\_\_\_\_\_, *Escritos de Direito do Trabalho*, Almedina, 2018.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho, *Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador*, *Stvdia Ivridica* 78, Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra Editora, 2004.

MOTTA VEIGA, António Jorge da, *Lições Direito do Trabalho*, 6.º edição, Universidade Lusíada, Lisboa, 1995.

OLMEDA, Alberto Palomar, *Análisis de los diferentes aspectos que plantea la resolución del contrato de trabajo de los deportistas profesionales*, in *Civitas, Revista española de Derecho del Trabajo*, n.º 30, Abril/Junio, 1987, pp. 269-289.

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário, *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, 6.º edição, Almedina, 2016.

QUINTAS, Paula, QUINTAS, Helder, *Manual de Direito de Trabalho e de Processo de Trabalho*, Almedina, 2010.

ROMANO MARTINEZ, Pedro, “Nulidade de cláusulas de convenções coletivas de trabalho, o período experimental no contrato de trabalho desportivo”, in *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, n.º 1-2, Almedina, 2007, pp. 79-101.

\_\_\_\_\_, *Da cessação do Contrato*, 3.º edição, Almedina, 2015.

\_\_\_\_\_, *Direito do Trabalho*, 8.º edição, Almedina, 2017.

ROUXINOL, Milena, “A imperatividade (que tipo de imperatividade?) das normas legais laborais face ao contrato individual de trabalho – considerações em torno do n.º 5º art.º 3.º do CT”, in *Vinte anos de QL*, n.º 42.º Coimbra Editora, 2013, pp. 159-185.

SÁ PEREIRA, Joana Isabel Martins Rigueiro de, *A Demissão com Justa Causa do Praticante Desportivo – o caso dos jogadores da equipa de futebol do Sporting Clube de Portugal*, Trabalho apresentado à FDUC no âmbito do XVII Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho – Cessação do Contrato de Trabalho, do IDET, 2018.

SILVA, Rita Daniela Gomes, *A Resolução do Contrato de Trabalho pelo Trabalhador*, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas Empresariais pela UNL, 2016.

VASCONCELOS, Joana, “Concretização do Conceito de Justa Causa”, in *Estudos do Instituto de Direito de Trabalho*, coord. Pedro Romano Martinez, Almedina, 2002, pp. 207-223.

VENTURA, Sara, *Lei do Tribunal Arbitral do Desporto – Introdução, referências e notas*, coord. José Manuel Meirim, Almedina, 2017.

## 6.1. Outras Fontes

Ac. do STJ, de 01-03-2018, Proc. n.º 1952/15.1T8CSC.L1.S1, (Relator JÚLIO GOMES), disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/bf006d6a79251a2280258244003a0ecc?OpenDocument>, consult. 11/03/2019.

Ac. do TAS, 2015/A/3955 e 3956, disponível em <https://jurisprudence.tas-cas.org/Shared%20Documents/3955,%203956.pdf>, consult. 02/01/2019.

Ac. do TRG, de 15-11-18, Proc. n.º 181/17.4T8BGC.G1, (Relatora VERA SOTTOMAYOR), disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/444157a92e3393db802583610035a376?OpenDocument>, consult. 12/03/2019.

Ac. do TRP, de 17-11-2014, Proc. n.º 739/12.8TTMTS-A.P1, (Relatora MARIA JOSÉ COSTA PINTO), disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/11ac68312c6dba1f80257da100418911?OpenDocument>, consult. 10/05/2019.

Ac. do TRP, de 23-04-18, Proc. n.º 27556/15.0T8PRT.P1, (Relator JERÓNIMO FREITAS), disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/49028055c87fdae580258291004738fa>, consult. 11/03/2019.

DIÁRIO DE NOTÍCIAS/LUSA, *Paixão pelo futebol é "uma forma de amor tribal", conclui estudo*, 20/03/2017, <https://www.dn.pt/sociedade/interior/paixao-pelo-futebol-e-uma-forma-de-amor-tribal-conclui-estudo-5735943.html>, consult. 21/02/2019.

LIGA PORTUGUESA DE FUTEBOL PROFISSIONAL, *Contrato Coletivo de Trabalho entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol*, 2017, <http://ligaportugal.pt/media/15779/cct-liga-portugal-sjpf.pdf>, consult. 17/02/2019.

MELO ALVES, *Terrorismo, Sporting e Alcochete*, <https://www.meloalves-advogados.com/pt/terrorismo-sporting-e-alcochete/>, consult. 16/04/2019.

O JOGO, *Invasão a Alcochete: revelados vídeos das câmaras do interior da Academia*, 17/11/2018, <https://www.ojogo.pt/futebol/1a-liga/sporting/noticias/interior/invasao-a-alcochete-revelados-videos-das-camaras-do-interior-da-academia-10191225.html>, consult. 28/03/2019.

PATRÍCIO, Rui, *Carta de Rescisão com Justa Causa do Contrato de Trabalho Desportivo*, 31/05/2018, <https://www.abola.pt/img/carta-rui-patricio-A.pdf>, consult. 03/04/2019.

RECORD, *Trinta adeptos invadem treino e agridem jogadores do V. Guimarães*, 17/01/2018, <https://www.record.pt/futebol/futebol-nacional/liga-nos/v--guimaraes/detalhe/trinta-adeptos-invadem-treino-e-agridem-jogadores-do-v-guimaraes>, consult. 28/03/2019.

Regulamento da FIFA sobre o status e a transferência de jogadores, disponível em <https://resources.fifa.com/image/upload/regulations-on-the-status-and-transfer-of-players-june-2019.pdf?cloudid=ao68trzk4bbaezlipx9u>, consult. 02/05/2019.